

ПРОТОКОЛ
№ 2
от работна среща на групите по преговори по КТД 2018 г.на ДП НКЖИ,
проведена на 15.03.2018 г.

Присъствали:

От страна на Работодателя: - М. Миланов, М. Роева, В. Великова, инж. Г. Петков, Е. Богданска, инж. Б. Минчев

От страна на Синдикатите:

СЖБ: - инж. И. Пенчев, инж. Ив. Данчев, М. Куруджиков, Ст. Кръстев

КНСБ:

СТСБ: - А. Мутафчиева

НЖС “Подкрепа”: - инж. Л. Викторова, А. Михов Ст. Малинов

КТ “Подкрепа”:

ФТР „Подкрепа”: Ил. Ценов, М. Милушев, М. Тонева

Протокол: И.Попова

Г-жа А. Мутафчиева представи от името на г-н С. Алексов от СТСБ информация за действителния брой членове и актуално удостоверение за представителност.

Отсъстват по уважителни причини: г-жа Св. Свиленова и г-н С. Алексов.

Представителите на групите по преговори започнаха преглед на текстовете по отделни членове от проекта на КТД 2018 година.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 9 – приема се.

Чл. 10 (1) – Работодателят предлага думата „обсъждане“ да се замени с думата „разглеждане“; Приема се. Липсва Приложение № 3 за разглеждане.

Работодател: Ще ги изработим заедно, освен ако нямате друго предложение.

Синдикати: Критериите за подбор трябва съвместно да ги изработим.

Чл. 10 (2) – приема се.

Чл. 10 (3) – в разногласие

Работодател: приема текста на алинеята като цяло, но предлага в основния текст думите „член на Синдикат“ да се заменят с думите „член на Синдикално ръководство“.

Работодател: твърде е разширен обхвата на хората, за които трябва да се иска предварително съгласие. Предложението на работодателя е да се ограничим в текста на чл. 333 ал. 3 от КТ и тази защита да се отнася само за ръководството.

В предприятието има четири синдиката, които имат много обширни синдикални ръководства, на много нива и този кръг и без друго е достатъчно широк за да включим и редови работници и служители.

Синдикати: Предложението ни е по ал.4 на чл. 333 от КТ. Не сме съгласни с предложението на работодателя да няма защита за членовете на синдикат.

Работодател: Това е проект, може да помислим, като останем в разногласие.

Чл. 10 (4) – в разногласие

Работодател: Предлага текста да отпадне. Едно съдебно решение не би трявало да бъде основание за налагане на наказание на съответния служител инициирал дисциплинарното производство.

Синдикати: Съдебното решение установява факти. Дава възможност на работодателя, а не го задължава. Смятаме, че е редно да се търси отговорност от виновните за действия, които уронват престижа на социално отговорния работодател и оказват негативно въздействие върху незаконостъобразно освободения работник. Ако работодателят държи да не търси отговорност в този случай, сме съгласни да запишем това в КТД.

Работодател: съдебното решение може да има сила на присъдено нещо и поради порок в самата заповед, с този текст или без него работодателят установявайки, че е бил подведен може да предприеме действия и без да има съдебно решение.

Чл. 10 (5) – Работодателят предлага думите „се задължава да“ да отпаднат и в края на изречението да се добави „при съгласие от тяхна страна“; Приема се.

Първо тире – приема се, като в началото на изречението се допълни „При наличие на възможност“

Второ тире – приема се като думата „курсове“ се замени с „обучения“.

Чл. 10 (6) – приема се.

Чл. 11(1) приема се основния текст

т.1 – приема се.

т.2 – приема се.

т.3 – приема се.

т.4 – приема се.

Чл. 11 (2) – Приема се в следния вид: „При равна квалификация и еднакво изпълнение на работата, остават на работа и двамата работници /служители“.

Чл. 11 (3) – приема се

Чл. 12 (1) – приема се.

Чл. 12 (2) – приема се.

Чл. 12 (3) – приема се.

Чл. 13 (1) – приема се.

Чл. 13 (2) – в разногласие

Работодател: предлага следния текст, съгласно чл. 128 а от КТ „По писмено искане на работника или служителя работодателят предоставя необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение, в 14 дневен срок от искането.“

Синдикати: Правото на информиране е важно. Има случай, в които е необходимо само устна информация или спешно необходима справка, която не може да чака 14 дни?

Работодател: За всеки един такъв случай проявяваме разбираме и няма служители, на които сме забавили документите.

Чл. 13 (3) – приема се.

РАЗДЕЛ III. Право и обхват на информация

Чл.17 (1) – приема се

Чл.17 (2) – приема се, като след думите „Работодателят и“ се допълни текста „при наличие на информация“

Първо тире – приема се

Второ тире – приема се

Чл.17 (3) – приема се, като думите „всяко тримесечие“ се заменят с думите „при поискване“.

Синдикати: Относно информацията по чл. 18 от КТ, която ни прожектирахте, ще ни я предоставите ли писмено?

Необходимо е информация по чл. 18 от КТ да е в писмен вид, тъй като след време няма да е ясно какво сте ни презентирали с проектора.

Работодател: Информацията бе предоставена под формата на презентация за да могат да се водят записи. Принципно работодателят не възразява да предостави още веднъж информацията по чл. 18 от КТД 2016.

Синдикати: Информацията ще приемем за получена, след като я имаме в писмен вид.

Чл.17 (4) – приема се

Чл.17 (5) – Работодателят предлага ал.5 да придобие следния вид: “Работодателят се задължава да информира Синдикатите:

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

2. при съществени изменения в дейността, икономическото състояние и организацията на труда в предприятието, засягащи въпроси, предмет на настоящия договор – не по-късно от 1 месец преди извършване на промяната.“; Приема се.

Чл. 18 (1) – приема се

първо тире – приема се.

второ тире – приема текста, в разногласие относно периода.

Работодател: предлага за периода на действие на КТД, т.е. за 2 години.

Синдикати: предлагат последния 5 годишен период.

трето тире – приема текста, в разногласие относно периода.

Работодател: предлага за периода на действие на КТД, т.е. за 2 години.

Синдикати: предлагат последния 5 годишен период.

четвърто тире – приема се

пето тире - приема се

шесто тире – приема се

седмо тире - приема се

осмо тире - приема се

девето тире - приема се

десето тире - приема се

Чл. 18 (2) Приема се следния текст: „Синдикатите предоставят при поискване от Работодателя информация за действителния брой на членовете си по поделения.“.

РАЗДЕЛ IV. Основни заплати

Чл. 19 (1) – в разногласие

Работодател: Не сме склонни да приемем предложението в проекта на КТД 2018г., МРЗ към момента увеличена с този коефициент 1,3 би достигнала 663 лв., което е неприемливо от финансова гледна точка за компанията при запазване механизма за обвързване размера на основните заплати за работещите с ръста на минималната работна заплата за страната.

Предложението на Работодателя е минимална основна заплата за предприятието да бъде равна на минималната основна заплата за страната. Дори при сега договорените коефициенти за основните заплати на длъжностите към МРЗ на предприятието равна МРЗ за страната недостигът би бил около 20 млн. лв., налагайки 663 лв. означава още по-голям недостиг.

Съгласно бюджетната прогноза на правителството на РБ се предвижда увеличение на МРЗ за страната, както следва:

- от 01.01.2019 г. – в размер на 560 лв.;

- от 01.01.2020 г. в размер на 610 лв.

Синдикати: С инфляцията хората обедняват, това е социално отговорно предприятие и искаме хората, които работят да са добре платени, да имат стимул да работят. Предвид средната възраст в компанията, броя на пенсионерите и свободните работни места, трябва да се опитаме да привлечем повече млади хора, които да имат желание да работят в компанията.

Работодател: За увеличение на заплатите с 10 % ще бъдат необходими допълнително около 20 млн. лева. Субсидията на ДП НКЖИ за 2018 г. е увеличена с 10 млн. лв., а вие искате коефициент 1,3 +10 %. Това е непостижимо, дори и без предложения коефициент.

Компанията е подвластна на държавата, която е собственик на активите в това дружество и тя определя финансирането. Това не е търговско дружество.

Синдикати: Искаме достойно заплащане.

Чл. 19 (2) – в разногласие

Работодател: Липсват приложения 2 и 2а, имаме разногласие по приложението още от предишната работна среща, „базови заплати“ нямаме много отдавна.

Чл. 19 (3) – имаме позиция, но не може да се коментира, при положение, че нямаме приети текстове по горните алинеи.

Чл. 19 (4) – в разногласие.

Синдикати: Ние смятаме, че МРЗ за ДП НКЖИ трябва да е по-висока от тази за страната, понеже трудът е по-тежък и по-продуктивен.

Предлагаме по този начин образуване на заплатите, защото считаме, че освен една минимална заплата за всяка отделна длъжност, която сме я кръстили базова /правилно или неправилно/, трябва да има едно надграждане за интензивност на отделните работни места. Поради това предлагаме ИРЗ да се определят съобразно тази интензивност и личните качества и принос на всеки работник. В проекта Механизма не е изчистен, но е дадена възможност да го направим по този начин.

Предполагаме, че в тази насока работи и работодателя, нали заделихте част от средствата за увеличение на заплатите за да могат да бъдат стимулирани отделни по-високо квалифицирани, по-добре работещи служители.

Работодател: Да, но не в контекста на индивидуалните основни заплати, това е брутна работна заплата, т.е. работи в посока надграждане с допълнително възнаграждение, което има „плаващ характер“. Категорично тази добавка не влиза в основни заплати и при промяна на обстоятелството, при което е определена тя може да отпадне и съответно да бъде преразпределена за друго работно място.

Синдикати: Ще търсим механизъм и общо решение по непостигнато съгласие.

Работодател: За периода на действие на сегашния КТД имаме увеличение на основните заплати с 26 %, затова предлагаме за старт да продължим дискусията по раздела: МРЗ за предприятието равна на МРЗ за страната.

Синдикати: Приема се провеждането на такъв дебат.

Работодател: Ръстът на МРЗ за страната предвиден от 01.01.2019г. в размер на 560 лв. ще доведе до още около 20 млн. лв. и от 01.01.2020г. в размер на 610 лв. до още 20 млн. лв. или за двете години ще са необходими средства в размер на около 40 млн. лева. Налагайки сега действащия механизъм означава недостиг на средства с 20 млн. лв. за всяка година.

Не можем да осигурим нарастването на основните заплати с по 10% за следващите две години.

Синдикати: Механизъмът такъв ли ще остане, без да има начин за стимулиране на хората или ще се движим в посока тези, които работят повече и по-усърдно да получават повече?

Работодател: Нарастването на увеличението на основните заплати не може да продължи, така както е вървяло досега. Нямаме възможност да поемем ангажимент към персонала с това нарастване.

Синдикати: Ние говорим за механизма за образуване на заплатите, ще стимулираме ли хората, които работят по-добре и на по-тежки работни места?

Работодател: Предвиден е механизъм по който се работи. В момента сме на ниво основни заплати и коментираме основните заплати, които са в Приложение 2 и 2а.

Преди да се говори за допълнително стимулиране трябва да изчистим механизма на определяне на основните заплати.

Не можем да наложим тези коефициенти, които са сега разписани и които автоматично водят до този десет процентен ръст, което според разчетите е приблизително 20 млн. лв. на година.

Синдикати: Коефициентите, които в момента са приложение към КТД 2016 не може да останат приложение и в следващия КТД?

Работодател: Няма възможност да останат в тези размери.

Ние не бягаме от този механизъм, но не можем да запазим размера на коефициентите в този вид, т.е. бихме искали да обсъдим коефициенти, които са реално постижими, които налагайки ги към МРЗ за страната не водят до 10 % ръст, а до 3 % за година.

Синдикати: Какво правим с механизма?

Работодател: Механизъмът като такъв може да се запази, но с коефициенти в приложението, които ще доведат до 3 % увеличение на основните заплати за година, т.е. 30 % от ръста на минималната заплата за страната, който е 10 %.

Синдикати: Да помислим за чисто нов механизъм, в който да договорим минимална и максимална заплата за компанията, което да даде възможност за блокиране на горното покачване и да договаряме „сътношение“ вместо „коффициент към МРЗ“.

Сътношение, което ще гарантира, че този който в момента е между минималната и максималната ще остане между минималната и максималната, като този който е на $\frac{1}{4}$ отдолу на средната заплата ще остане на $\frac{1}{4}$ отдолу и този, който е на $\frac{1}{4}$ отгоре ще стане на $\frac{1}{4}$ над нея.

Работодател: Представете предложението си писмено като приложение към проекта на КТД 2018. Това е коренно ново предложение от това написано по проекта за да бъде разгледано и съответно наложено за всички длъжности в компанията (по сегашните Приложения 2 и 2 а) е необходимо да бъде представено писмено като приложение за да се разбере в дълбочина идеята.

Синдикати: За да разработим и представим за обсъждане механизъм са ни необходими Приложение 2 и 2а, като таблица в excel.

Работодател: Ще ви съдействаме и предоставим информацията в искания вид.

Синдикати: Ще има ли индивидуално стимулиране?

Работодател: Индивидуалното стимулиране е в реда на допълнителните трудови възнаграждения, индивидуалното стимулиране няма отношение към раздела „Основни заплати“.

Синдикати: Интензивните работни места имат ли отношение към основните заплати?

Работодател: Интензивните работни места и сега са в „допълнителни възнаграждения“.

Всяко нещо, което се надгражда над основната заплата има характер на допълнително възнаграждение и се разглежда в раздел „Допълнителни възнаграждения“.

Чл. 20 (1) - в разногласие

Синдикати: Още в ал. 3 на чл. 19 сме предложили ВПРЗ да са приложение към КТД.

Работодател: Нищо не налага ВПРЗ да бъдат приложение към КТД; по отношение на участието: спазваме установения ред, съгласно чл. 37 от КТ.

Синдикати: Предлагаме ВПРЗ да ги разработваме заедно.

Работодател: Когато предложим вариант и го обсъждаме с вас – това е участие в оформянето на цялостния документ.

Спазваме досега установения ред по чл. 37 от КТ за реда и начина за приемане на вътрешни документи.

Чл. 20 (2) – в разногласие

Работодател: Представителите на страните в поделенията не могат да приемат ВПРЗ, тъй като ВПРЗ са един общ документ на компанията.

Чл. 21(1) - приема се

Чл. 21 (2) - в разногласие

Синдикати: при увеличаване на осигурителната тежест, за работника заплатите намаляват. Нашето предложение е да се компенсира с размера, с който е обедняло лицето.

Работодател: Дискусионно е, тъй като при промяна в плоския данък това би довело до съвсем друго измерение.

Ако се договорим за увеличение на основните заплати, това автоматично означава, че ще се компенсира това обедняване.

Синдикати: Компромисно може да заменим „данъчното законодателство“ със „задължителни осигурителни вноски“.

Работодател: Това предложение би могло да се разгледа, но мястото му не е в тази част.

РАЗДЕЛ V. Допълнителни и други възнаграждения

Работодател: Държим да припомним, че по сегашните договорености по отношение на допълнителните трудови възнаграждения, са с пъти по-високи от определените по нормативен акт. Поради тази причина, предлагаме механизма и размерите да останат такива, каквито са към сега действащия КТД 2016.

Чл. 22 – в разногласие

Работодател: регламентираният минимален размер в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата е 0.25 лв. на час, нашите договорени ставки са 0.90, 1.50, 1.80 и 1.90 лв.

Предложението на работодателя е договорените ставки да останат такива, каквито са досега съществуващите 0.90, 1.50, 1.80 и 1.90 лв.

Синдикати: Не сме съгласни.

Чл. 23 (1) – в разногласие

Работодател: минималният размер в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата е 0.10 лв. на час, нашите договорени ставки са 1.10 и 1.90 лв.;

Предложението на работодателя е договорените ставки да останат такива, каквито са досега съществуващите 1.10 и 1.90 лв.

Чл. 23 (2) – приема се

Чл. 23 (3) – приема се

Чл. 24 – в разногласие

Работодател: Предлага да остане текста в досега действащия КТД 2016 – „За работа през дните на официални празници, на работника или служителя се изплаща допълнително възнаграждения в размер на 115% от размера на индивидуалната основна заплата.“

Синдикати: Може би текста не е коректен, тъй като няма характер на допълнително възнаграждение. Минималния размер на това доплащане е 100% от брутната заплата. Предлаганото от вас в някои случаи е по-малко от даденото по закон, поради което не го приемаме.

Работодател: След като в КТ е в раздел „Допълнителни възнаграждения“, има характер на допълнително възнаграждение и се изплаща по реда на допълнителните възнаграждения.

Синдикати: Раздела е „Допълнителни и други трудови възнаграждения“. Обсъжданото е именно „друго“.

Чл. 25 (1) – приема се основния текст

а) – Работодателят предлага 55 % за работа през работни дни; Приема се

б) – Работодателят предлага 85 % за работа през почивни дни; Приема се

в) – приема се

г) – приема се

Чл. 25 (2) – приема се

Чл. 25 (3) – в разногласие

Работодател: Предложението е неприемливо. Съгласно т. 11 от „Допълнителни разпоредби“ в КТ: „Работно време“ е всеки период, през който работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил.“

Синдикати: ние не говорим за работно време, а отбелзваме кое е извънреден труд.

Работодател: така изписан текста в ал. З важи за всички длъжностите, дори и за тези, за които е установен ненормиран работен ден, което не е правилно, тъй като при необходимост тези работници остават след работно време. Предложението на работодателя е да се заличи ал. 3. В КТ има ясно определение какво е извънреден труд.

Чл. 25 (4) – остава за следваща работна среща

Чл. 25 (5) – приема се

Чл. 25 (6) - в разногласие

Работодател: Не сме съгласни заплащането в удвоен размер, тъй като ще доведе до увеличение на финансовите разходи.

Предложението на Работодателя е да се изплаща в размерите определени в чл. 25 от проекта на КТД.

Синдикати: Извънредният труд е забранен. Тук говорим за превишаване и нарушаване на втората забрана и повторното ограничение на извънредния труд..

Чл. 25 (7) – в разногласие

Работодател: Не може да се налага месечно ограничение на месечните часове. Има ограничение на часовете за определен период.

За длъжностите на сумирано изчисляване на работно време извънредният труд се изплаща в края на периода, такъв какъвто е установлен.

Синдикати: С тези 24 часа, ние търсим едно ограничение на месечното натоварване на човек.

Чл. 26 (1) – Работодателят предлага след думата „норма“ да се допълни текста „се счита, че работникът е в престой не по негова вина и“; Приема се.

Чл. 26 (2) – Работодателят предлага на третия ред след думата „дължност“ да се допълни текста „в едно и също структурно звено“; Приема се.

Чл. 27 (1) приема се текста, а процента е в разногласие.

Работодател: Предложеният размер на допълнително месечно възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1,3 % е смущаващ. Договореният процент е 1% при 0.6% определен по Постановление.

Предложението на работодателя е за 1%.

Чл. 27 (2) – приема се основния текст

Първо тире – приема се

Второ тире – в разногласие

Работодател: Предложението е „Трудов стаж в железопътния транспорт“ е трудов стаж, придобит в НК „БДЖ“, ДП НКЖИ, търговските дружества със 100% държавна участие, както и дъщерните им дружества от системата на железопътния транспорт, които са преобразувани, закривани, откривани, сливани или разделяни.“

Синдикати: Предлагаме текста „Трудов стаж в железопътния транспорт“ да бъде заменен с „Трудов стаж в държавния железопътен транспорт“ и ще отпадне ал. 2 от Преходни и заключителни разпоредби.

Работодател: За обсъждане на следваща работна среща.

Трето тире – в разногласие

Работодател: Считаме, че трудовия стаж в Синдикат, страна по КТД, не носи професионален опит.

Чл. 27 (3) – приема се

Чл. 27 (4) – Работодателят предлага допълнение в края на изречението „, , , в съответствие с НСОРЗ“; Приема се

Чл. 28(1) – прима се като думите „, и други“ се замени с текста „и в други случаи по преценка на работодателя“. Текста „За ръководство на производствена единица“ остава в разногласие.

Работодател: Не приемаме текста „Ръководство на производствена единица, понеже всяка производствена единица си има ръководител, който е отговорен и няма нужда от тази производствена единица да бъде ръководена от втори човек, на който да се заплаща.

Синдикати: Това, че няма да се прилага, не пречи да остане като текст. Предложението се отнася до ръководство на хора, което не е включено в длъжностните задължения и не е съобразено при определяне на ОЗ.

Чл. 28 (2) – приема се

Чл. 28 (3) – в разногласие

Работодател: Работодателят покани за допълнителни разяснения г-н Б. Минчев – Главен ревизор „безопасност на превозите“ в ДП НКЖИ.

Смяна на способа не е нещо по-различно като работа на даден дежурен ръководител.

При телефонния способ има други дейности, единствено свързани с воденето на гаровата документация. В железопътната мрежа имаме около тридесет междугария, които в момента работят на телефонен способ, защото няма междугарова осигурителна техника.

Относно вашето предложение при продължаваща 24 часа смяна на способа означава, че при повреда на автоблокировката, която не може да бъде отстранена своевременно трябва да се заплаща.

Синдикати: В правилниците не личи, че „способ“ се отнася само за междугария.

Работодател: Способите са за осигуряване движението на влаковете в междугарията.

Синдикати: Всяка функция се заплаща, това че някой има квалификация и изпълнява дейност по договор също се заплаща.

Работодател: В случая ако преминеш от способ в друг способ не е смяна на функция.

Синдикати: Въпроса, е че този човек се поставя да работи в други условия, които са извън нормалните, за които е сключен трудовия договор.

Работодател: Това означава, че този човек поема ангажимента, че трябва да пише малко повече в гаровата документация.

Неприемливо е вашето предложение.

Чл. 28 (4) – в разногласие, тъй като е свързано с предходната алинея.

Чл. 29 – приема се основния текст

Т.1 – приема размера „50 лв.“, текста остава за следваща работна среща.

Синдикатите предлагат думата „Доктор“ да се замени с „Доктор на науките“.

Работодател: ще бъде проверено; Коригирания текст за ДП НКЖИ е: за образователна и научна степен „Доктор“.

Т.2 - Работодателят приема размера, като предлага да се допълни в края на изречението текста „във връзка с изпълняваната длъжност“; Приема се

Т.3 Остава за разглеждане на следваща работна среща, когато ще бъде поканен г.н Д. Георгиев - Директор УДВК.

Чл. 30 (1) – в разногласие текста „в процент от минималната часова работна заплата за предприятието“

Т.1 – в разногласие

Т.2 – в разногласие

Работодател: Във връзка с взето решение на ЦСС по КТД, предлагаме да останат твърди ставките и за следващия КТД, както следва:

По т.1 - 0,10 лв.

По т.2 – 0,07 лв., като второто изречение по т. 2 да придобие следната редакция: „Когато пътуването е с нощувка в друго населено място (обект), извън местодомуването се изплащат дневни и квартирни пари по реда на Наредбата за командировките в страната.“

Чл. 30 (2) – в разногласие

Работодател: Работодателят предлага 0,09 лв.

Синдикати: Държим на предложения коефициент 1,7.

Чл. 31 – в разногласие

Работодател: Предлага текста, съгласно ВПРЗ: „На персонала в ДП НКЖИ може да бъде изплащано допълнително трудово възнаграждение за промени в условията на труд с временен характер на основание чл. 13, ал. 1, т. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, в месечен размер 50 лв.

Допълнителното трудово възнаграждение се изплаща пропорционално на действително отработеното време. Длъжностите и работните места се определят за всеки конкретен случай със заповед на Генералния директор, на база доклади от съответните директори.“

Синдикати: Държим месечният размер на това възнаграждение да бъде не по-малко от 50 лв. и реда и начини за изплащането му се договаря между страните.

Поради ангажираност на г-н М. Миланов /водещ в групата по преговори от страна на работодателя/

раздел VI и раздел VII остават за разглеждане на следваща работна среща.

Работната среща продължи да води г-жа М. Роева - Ръководител отдел УЧР.

РАЗДЕЛ VIII Работно време и почивки

Чл. 40 (1) – Работодателят предлага *на втория ред* текста „на предприятието и поделенията“ да се замени с текста „в предприятието“; Приема се,

Работодателят предлага *на третия ред* думите „съвместно със“ да се заменят „с участието на“; В разногласие.

Работодателят предлага *на четвъртия ред* думата „ръководител“ да се замени с думата „работодател“; Приема се

Работодател: Съгласно чл. 37 от КТ Синдикатите имат право да участват в подготовката на вътрешни документи.

Синдикати: Държим да ги разработваме съвместно.

Чл. 40 (2) – приема се

Чл. 40 (3) – приема се

Чл. 41 (1) – приема се като след думата „служителите“ се допълни „съгласно Наредба № 3“

Първо тире – продължителността на часовете в разногласие

Работодател: Предлага „не по-малко от 4 часа“

Синдикати: Предлага „не по-малко от 8 часа“

Второ тире – продължителността на часовете в разногласие

Работодател: Предлага „от 8 до 12 часа“

Синдикати: Предлага „12 часа“

Чл. 41 (2) – Работодателят предлага текста „непосредствено преди прегледа“ да се замени с текста „в деня предшестващ прегледа“; Приема се.

Работодателят предлага да се създаде изречение второ: „Работодателят осигурява платен служебен отпуск за редовните явявания, но не повече от един път в една календарна година.“

Чл. 41 (3) – в разногласие

Работодател: Предлага текста: „Когато за провеждането на прегледа по ал. 2 се пътува до друго населено място, извън местоживеещето на работника повече от 4 часа, той се командирова от и за сметка на Работодателя. В този случай, по желание на работника, нощувката преди психологически преглед може да става в мястото на прегледа и се поема от командироващия.“

Синдикати: Текста касае и двете алинеи, а не само едната.

Работодател: Считаме, че касае само ал. 2, тъй като във второто изречение става въпрос само за психологически преглед.

Има много кратки разстояния от местоживеещето на работника до мястото на прегледа и не е необходимо командироване, например: Горна Оряховица – Велико Търново.

Чл. 41 (4) – приема се

Чл. 42 (1) – в разногласие

Работодател: Предлага не по-малко от 2 часа.

Синдикати: Не сме съгласни държим на не по-малко от 4 часа. Пътуващите колеги губят повече от два часа само в път.

Работодател: Предложението е за не по-малко от 2 часа, което означава минимум и ако се наложи повече от 2 часа ще бъдат повече от 2 часа.

Чл. 42 (2) – приема се

Чл. 43(1) – приема се

Чл. 43 (2) Работодателят предлага във второто изречение след думата „Списъците“ да се допълнят думите „на длъжностите“; Приема се.

Чл. 43 (3) - приема се

Чл. 44 (1) - приема се

Чл. 44 (2) - приема се

Чл. 44 (3) - приема се

Чл. 44 (4) – в разногласие относно „компенсирането да става в дни“

Работодател: Съгласно КТ компенсирането е чрез съответното му намаляване през други дни.

Синдикати: Съгласно чл. 136а ал. 4 от КТ: в случаите по ал.1 работодателят е длъжен да компенсира удължаването на работното време чрез съответното му намаляване в срок до 4 месеца за всеки удължен работен ден.

Работодател: за нас приложението на този член е ясен: намаление в съответстващата част в рамките на 4 месеца.

Чл. 45 – приема се

Чл. 46 (1) Работодателят предлага текста: „При сумирано изчисляване на работното време, Работодателят изработва поименни графици за целия период на отчитане, съобразно чл. 9а от „Наредба за работното време, почивките и отпуските“ и запознава работниците и служителите преди започване на работа с тях. Така разработените графици за работа се представят на Синдикатите, при искане от тяхна страна, за изразяване на мнения и препоръки.“; Приема се.

Чл. 46 (2) - приема се

Чл. 46 (3) - приема се

Чл. 46 (4) – приема се

Чл. 47 – в разногласие

Работодател: Предлага текста „със Синдикатите (включително и в поделенията)“ да бъде заменен с текста в сега действащия КТД 2016 г. „(със Синдикатите в поделенията)“

Синдикати: Какво пречи да се разглеждат и на ЦСС, затова предлагаме текста „консултации“.

Работодател: Във всяко поделение са сформирани съвети на страните по КТД, където се провеждат консултации и биха се обезсмислили техните функции за сътрудничество, ако всичко се разглежда на ЦСС по КТД.

Чл. 48(1) – приема се

Чл. 48 (2) – в разногласие

Работодател: Предложението ни е да отпадне текста в края на изречението „и /или сумирано изчисляване на работното време“.

Има производствена необходимост от разделяне на работния ден за длъжностите работещи на сумирано изчисляване на работното време; Никъде няма забрана за това.

Синдикати: Остава в разногласие.

Чл. 48 (3) – остава за обсъждане на следваща работна среща с Директор УДВК.

Работодател: Държим на чл. 48 ал.5 от действащия КТД 2016г.: „Ограничението по предходната алинея не важи при извършване на строително-ремонтни дейности в железопътния участък, в който се намират експлоатационните пунктове.“ В разногласие.

Чл. 48 (4) – в разногласие

Работодател: Предлага текста „предварително съгласуване между страните в СС по КТД“ да бъде заменен с текста „след предварителни консултации между страните по КТД“.

Синдикати: в разногласие

Чл. 48 (5) – приема се

Чл. 48 (6) – приема се

РАЗДЕЛ IX. Отпуски

Чл. 49 (1) – приема се

Чл. 49 (2) – приема се

Чл. 49 (3) – приема се

Чл. 49 (4) – в разногласие по отношение размера на дните.

Чл. 49 (5) – в разногласие

Работодател: ЕФРВ намалява с всяка година и работодателят не може да поеме допълнителни отсъствия на работниците и служителите.

Синдикати: в разногласие

Чл. 49 (6) – в разногласие

Работодател: Предлага с цел целесъобразност в края на изречението да се добави текста „, но непосредствено след събитието наведнъж.“

Синдикати: Съгласни сме за случаите по ал. 3, в случаите по ал. 4 и ал. 5 не сме съгласни. Предложението ви няма смисъл за ал. 5. За ал. 4 предлагаме режим на ползване, който да е работещ и с действителен ефект при различните вероизповедания, особено за тире първо.

Чл. 50 (1) – приема се основния текст

Т.1 – в разногласие за дните

Работодател: предлага 8 работни дни, какъвто е до сегашния размер.

Синдикати: предлага 12 работни дни

Т.2 – в разногласие за дните

Работодател: предлага не по-малко от 7 работни дни, какъвто е до сегашния размер.

Синдикати: предлага 10 работни дни

Работодател: Не приемаме завишенните размери по т. 1 и т. 2.

Синдикати: Заплатите не могат да бъдат увеличени, защото няма пари, а отпуските могат да бъдат намалени, защото имате възможност.

Чл. 50 (2) – приема се

Чл. 51(1) – в разногласие за дните

Работодател: Предлагаме два варианта:

Първи вариант: не по-малко от 7 работни дни;

Втори вариант: в диапазон от 5 до 7 работни дни.

Синдикати: Не се приемат вариантите на работодателя.

От списъците за ненормиран работен ден отпаднаха много хора, които заслужават да получават ДПГО за ненормиран работен ден.

Чл. 51 (2) – в разногласие

Работодател: Предлага да се замени думата „съгласуват“ с думата „обсъждат“

Синдикати: в разногласие

Искаме информация за списъците за ненормиран работен ден по поделения.

Работодател: вие разполагате със списъците за ненормиран работен ден, те са приети след проведени консултации на страните по КТД.

Чл. 52 – приема се

Чл. 53 – приема се

Чл. 54 – страните приемат текста: „На членовете на семейства, работещи в предприятието, по тяхно желание се осигурява ползването на платен годишен отпуск в едно и също време.“

Работодателят предлага да се създаде изречение второ със следния текст: „В съответствие с графиците за работа и отчитайки писмените желания на работещите се изготвят прогнозни графици за платен годишен отпуск.“

Чл. 55 – приема се

Чл. 56 – приема се

РАЗДЕЛ X. Отпуск на синдикални дейци

Чл. 57 (1) – приема се основния текст.

Т. 1 – в разногласие

Работодател: Предлага на председатели на синдикални организации - не по-малко от 25 часа за една календарна година /съgl. чл. 159 от КТ/.

Синдикати: съгласно чл. 159 от КТ са включени: нещатните членове на централни, отраслови териториални ръководства, а Вие ги заменяте само с председатели на синдикални организации?

Работодател: Ще коригираме целия текст, съгласно чл. 159 от КТ.

Предвид големия брой служители на работодателя, които са секретари в съответните синдикални организации, считаме, че е неприемливо за всеки един да бъде разрешаван платен служебен отпуск в размер на 8 часа месечно.

Синдикати: в разногласие

Т.2 – разногласие

Работодател: Предлага в края на изречението да се допълни „, но не повече от 2 работни дни.“

Отчетената статистика за 2017г. показва, че са изразходвани 780 бр. дни от 465 бр. лица, което не прави и 2 два дни на човек. Най-масовия случай са 1 и 2 дни.

Синдикати: в разногласие

Чл. 57 (2) – приема се

Чл. 57 (3) – приема се първото изречение, в разногласие второто изречение

Работодател: предлага да се заличи второ изречение и се създаде ново със следния текст:
„ Участието в мероприятиято се удостоверява със служебна бележка, която се предоставя на прекия ръководител.“

Синдикати: не се приема. Това е отпуск за синдикална дейност и лицето е отговорно пред тези, които са го избрали, а не пред работодателя.

Работодател: Работодателят е този, който му е разрешил този допълнителен отпуск, той му го е разрешил целево за да отиде и присъства на съответното мероприятие и очаква, че той ще отсъства по искания разрешен отпуск.

Чл. 57 (4) – в разногласие

Работодател: предлага след думите „др.формати“ да се допълни текста „определенi от Работодателя“.

Синдикати: не се приема.

Чл. 57 (5) – приема се

Чл. 58 – приема се

РАЗДЕЛ XI. Здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 59 – приема се

Чл. 60 – приема се

Чл. 61 – приема се

Чл. 62 – приема се

Чл. 63 – за обсъждане на следваща работна среща

Чл. 64 – за обсъждане на следваща работна среща.

Чл. 65 (1) – приема се

Чл. 65 (2) – приема се с поправката: Наредба №3 от 19.04.2001 г. за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства.

Чл. 66 - (1) – приема се

Т. 1 - липсва приложението, в размисъл относно предоставянето на перилни препарати.

Работодател: относно липсващото приложение в проекта на КТД 2018 е необходимо да се извадят основните елементи.

Предлага да се заличи второто изречение. Изпирането и поддържането на такова облекло е много трудно постижимо и считам, че всеки спрямо своята хигиена е редно да го поддържа.

Синдикати: Приемаме, че е трудно изпирането на облеклото – поемете поне доставянето на необходимите перилни препарати.

Т.2 – приема се, липсва приложението.

Чл. 66 (2) – приема се

Чл. 66 (3) – приема се

Чл. 66 (4) – приема се

Чл. 66 (5) – приема се

Чл. 66 (6) – приема се

Чл. 66 (7) – приема се

Чл. 67 – приема се

Чл. 68 – в разногласие

Работодател: чл. 110 от КТ има ясни условия кога се сключва и не може да се поставят такива ограничения.

Чл. 69 – приема се

Следваща работна среща на 28.03.2018 г. /сряда/.

ОТ СТРАНА СИНДИКАТИ:

ОТ СТРАНА РАБОТОДАТЕЛ: