

ПРОТОКОЛ

№ 3

от работна среща на групите по преговори по КТД 2018 г. на ДП НКЖИ,
проведена на 28.03.2018 г.

Присъствали:

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

От страна на Синдикатите:

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

КНСБ:

СТСБ: - С. Алексов, А. Мутафчиева

НЖС "Подкрепа": - А. Михов

КТ "Подкрепа":

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

Протокол: И. Попова и Г. Владимирова.

Отсъстват: инж. Л. Викторова и Ст. Малинов

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

РАЗДЕЛ VI. Изплащане на възнагражденията

Чл. 32 (1) приема се.

Чл. 32 (2) приема се.

Чл. 32 (3) приема се.

Чл. 32 (4) приема се.

Чл. 33 приема се.

Чл. 34 (1) приема се.

Чл. 34 (2) приема се.

Чл. 34 (3) в разногласие.

Работодател: предлага текста: „Този извънреден режим на плащане не може да продължава повече от шест месеца в рамките на една календарна година.“

Това представлява държавно финансиране.

Синдикати: в разногласие.

РАЗДЕЛ VII. Обезщетения

Работодател: Счита за необходимо преди да се разгледа раздел „Обезщетения“ да се уточни понятието за трудов стаж в железопътния транспорт, предлагаме текста в досега действащия КТД, тъй като пряко влияе на всички текстове в този раздел, а именно: „Трудов стаж в железопътния транспорт“ е трудов 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.“

Работодател: Текстове в КТД, където се посочва трудов стаж да работим с текста за „трудова стаж в железопътния транспорт“, който е в досега действащия КТД.

Чл. 35 (1) първо изречение - приема се текста до думата „обезщетение“ вкл.,

Работодател: предлага следния текст – „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 Кодекса за социално осигуряване (КСО), независимо от основанията за прекратяване, работниците и служителите имат право на обезщетение в размерите по чл. 222, ал. 3 от КТ.“

Текстът, който е предложен от вас означава, че абсолютно всички трябва да получават поне 6 заплати.

Предложеният от вас текст не е коректен, тъй като КТ предвижда и обезщетение от 2 заплати, затова нашето предложение е в съответствие с чл. 222, ал. 3 от КТ.

Синдикати: Предложението ни може да не е приемливо за Вас, но е напълно коректно.

Чл. 35 (1) второ изречение – в разногласие

Работодател: предлага следния текст: “Когато последните 10 години от трудовия стаж в железопътния транспорт са при един и същ работодател, обезщетението е в следните размери“:

Брой брутни трудови възнаграждения	Прекратяване на трудовото правоотношение, в зависимост от датата на придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст
10	До 1 месец
9	От 1 до 3 месеца
6	Над 3 месеца

Работодател: ДП НКЖИ има история като работодател от 2002 г. и категорично искаме да обвържем по-високия размер на обезщетение при пенсиониране с 10-те години с работа при един и същ работодател.

Това е важно за нас във връзка с прехвърлянето на хора от компания в компания и считаме, че може да ги задържим последните десет години, като се знае, че това е условие за получаване на обезщетение.

Работодател: Текстът е некоректен, поради всички тези причини, които изброихме.

Синдикати: Предложеният текст е коректен.

Може да договаряме по-високи размери от определените в КТ.

Работодател: Размери да, но не и да се разширяват условията. Предлагаме да остане текста в сега действащия КТД 2016 г.

Чл. 35 (2) приема основния текст.

Първо тире – в разногласие

Работодател: предлага 1,5 при стаж от 5 до 10 години.

Синдикати: предлага 1,5 при стаж до 5 години.

Второ тире – в разногласие

Работодател: предлага 2,0 при стаж над 10 години.

Синдикати: предлага 2,0 при стаж от 5 до 15 години.

Синдикати: Текстовете са уточнени, цифрите са в разногласие.

Работодател: Съгласно чл. 222 ал.2 от КТ изискването е ако има „най-малко 5 години трудов стаж“.

Трето тире – в разногласие

Чл. 35 (3) – в разногласие

Работодател: Предвидили сме до 6 заплати за оставане без работа и смятаме, че има обезщетяване на работниците и служителите, които са освободени по чл. 328 ал. 1 точки от 1 до 4. Предложението на работодателя е да отпадне ал. 3.

Синдикати: в разногласие.

Чл. 35 (4) - приема се след думите „трудова стаж“ с допълнение „в железопътния транспорт“, а останалата част в края на изречението: „не по-малко от 3 и не повече от 6,, остава в разногласие.

Работодател: Предлага редакция на второ изречение „Стойността на коефициент е по 0,3 за всяка година трудов стаж в железопътния транспорт, но не по-малко от 3 и не повече от 6.“

Синдикати: предлагат „Стойността на коефициент е по 0,3 за всяка година трудов стаж в железопътния транспорт, но не по-малко от три.“

Чл. 35 (5) – приема се.

Чл. 35 (6) – в разногласие.

Работодател: Имайки предвид пенсионната възраст от 65 години, хората на 50 годишна възраст са в трудовите си сили.

Синдикати: предлагат 60 годишна възраст.

Работодател: предлага да отпадне ал.6.

Чл. 36 (1) – приема се текста, в разногласие остават годините и заплатите.

Работодател: Вашето предложение е да се намали трудовия стаж и да се увеличат основните заплати.

Предложението на работодателя е алинея първа да придобие текста, който е в досега действащия КТД: „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 23 години, се изплаща обезщетение в размер на 6 месечни основни заплати.“

Преди години изискването за тези основни заплати беше трудов стаж в железопътния транспорт - 25 г. за мъжете и 23 г. за жените, след което трудовия стаж в железопътния транспорт за мъжете и жените бе изравнен на 23 години (сега действащия КТД).

Синдикати: За следваща работна среща работодателят да предостави справка за освободените работници и служители на основание чл. 36, ал. 1 за периода на действие на КТД.

Работодател: Работодаелят ще предостави справка за броя на освободените по чл. 36, ал. 1 от проекта за периода на действие на КТД.

Чл. 36 (2) – приема се.

Чл. 36 (3) – в разногласие

Работодател: Предлага след текста „в зависимост от трудовия му стаж“ да се допълнят думите „в железопътния транспорт“ и текста „4 основни заплати“ да бъде коригиран на „3 основни заплати“, както е по досега действащия КТД.

Синдикати: в разногласие.

Чл. 36 (4) – приема се.

Работодател: Предлага да остане текста от досега действащия КТД: „Обезщетението по ал. 1 и ал. 2 замества обезщетението по чл. 222 от КТ по избор на лицето.“

Чл. 37 (1) – приема се текста, в разногласие остава таблицата.

Работодател: предлага следната таблица -

Стаж в железопътния транспорт (в години)	Брой брутни трудови възнаграждения
До 10 вкл.	4
Над 10 до 20	5
Над 20	6

Синдикати: предлагат -

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

Работодател: Не е справедливо този, който е работил 5 г. да вземе същото като този работил 20 г.

Чл. 38 – в разногласие.

Работодател: Прилагаме условията на чл. 225 от КТ.

Синдикати: ние предлагаме коефициент, размера може да се изменя по взаимно договореност.

Работодател: При възможност на работодателя и взаимна договореност може да се увеличава обезщетението, но в случая работодателя няма финансова възможност.

Чл. 39 – По предложение на Работодателя се приема следния текст: “Обезщетенията по настоящия раздел се получават само от работници и служители, които през последните 24 месеца, преди придобиване на правото, са членували в синдикат, страна по КТД или са се ползвали от КТД като присъединили се.”

РАЗДЕЛ XII. Социално дело

Синдикатите изискаха протокол от общото събрание на ДП НКЖИ от 01.12.2017г., който своевременно им бе предоставен.

Работодател: Съгласно план-сметка, която бе представена на Общо събрание на ДП НКЖИ бе съобразено финансовите възможности на компанията, като се прие сумата да не надвишава 14 513 000 лв.

Това, което е представено в проекта на КТД 2018 г. би довело до лишаване на компанията от средства за експлоатация, развитие и поддръжка на предприятието.

Позицията на работодателя е да запази сумата от 14 513 000 лв., което е над 6 % от средствата за работна заплата.

Чл. 70 (1) – приема се следния текст: „За задоволяване на социалните и културните потребности на работниците и служителите, Работодателят отчислява ежегодно суми в размер не по-малко от 6 % от средствата за работна заплата.“

Чл. 70 (2) – основния текст се приема

Чл. 70 (2) т. 1 – в разногласие

Работодател: предлага Социална програма в сегашния вид:

Първо направление: Сума срещу ползване на отпуск – при ползване на повече от половината от полагащия се основен платен годишен отпуск за всяка година се осигурява на работниците и служителите от ДП НКЖИ сумата от 200 лв.

Второ направление: Подпомагане на работниците и служителите изпаднали в затруднение съгласно Правила за отпускане на парични помощи в ДП НКЖИ, като за целта се използват и средствата от присъединителни вноски;

Сумата приета на общото събрание е в размер на 50 000 лв.

Трето направление: Достъп до бази за спорт, отдих и туризъм – работодателят осигурява условия за почивка на работниците и служителите в почивните бази на Предприятието. При ползване базите на БДЖ, работещите в ДП НКЖИ почиват по цени за заети в БДЖ ЕАД. Работодателят покрива разликата до цени за външни на превозвача, включително и за членовете на техните семейства, но за не повече от 14 дни за календарна година, вкл. и за бази, с които ДП НКЖИ има сключен договор. За почиващите по реда на чл. 64 от КТД 2016г. в профилакториуми или подходяща почивна база, осигурени от ДП НКЖИ, Работодателят поема разхода изцяло.

За организиране и провеждане на спортни мероприятия в Предприятието се заделят суми в зависимост от планираните средства и конкретното мероприятие.

Четвърто направление: Ваучери за храна в натура – На работниците, служителите и на наетите лица по договор за управление и контрол от ДП НКЖИ се предоставят ваучери за храна в натура в размер на 60 лв. месечно.

Пето направление: Допълнително пенсионно осигуряване – Работодателят прави ежедневни вноски за допълнително доброволно пенсионно осигуряване за всички работници и служители, в размер на 15 лв. месечно

Работодател: Ежемесечно това са около 12 000 човека по 15 лв., предложението ни е за тази сума, която се превежда за допълнително пенсионно осигуряване да се помисли още веднъж има ли икономически ефект за всеки един от работниците като се има предвид доходността на пенсионните фондове и дали тази инвестиция си заслужава.

Помислете върху нашето предложение, има ли икономически ефект за всеки един от нас като работещи.

Шесто направление: Безплатни пътувания по жп мрежата, когато не са свързани с изпълнение на служебните задължения.

Седмо направление: безплатни билети на членовете на семействата на заетите в предприятието.

Работодател: предлага да се добави в отделен раздел от КТД извън социалната програма или раздел Социално дело “експлоатационни разходи за пътуване” със следния текст: „Работодателят осигурява карти за пътуване по жп мрежата за персонала, за който пътуването е свързано с изпълнение на основна трудова дейност.“

Чл. 70 (2) т. 2 – в разногласие

Работодател: предлага текста в досега действащия КТД 2016г.

По отношение на социалната програма работодателят няма финансова възможност за завишаване размера на социалните суми. План-сметката за разходите за социални дейности за 2018 г. и 2019 г. е приета от общото събрание на компанията.

Синдикати: да видим заплатите.

Чл. 70 (2) т. 3 – в разногласие

Чл. 70 (2) т. 4 – приема се.

Чл. 71 – в разногласие

Работодателят предложи да се запазят параметрите на сега действащата Социална програма и внесё като предложение същата, като Приложение № 9 към проекта на КТД 2018г.

Чл. 72 – приема се.

Чл. 73 – в разногласие

Чл. 73 т. 1 – в разногласие

Работодател: В случай, че не се приеме нашето предложение в този смисъл, сме склонни да се запази текста в досега действащия КТД 2016: „Работодателят се задължава да прави ежемесечни вноски за допълнително доброволно пенсионно осигуряване за всички работници и служители, в размер 15 лв. месечно“.

Чл. 73 т. 2 – в разногласие

Работодател: предлага досега действащия текст: „Страните приемат да се проведат съвместни срещи с необходимите институции, за проучване на възможностите за осигуряване на допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми.

Ние не сме убедени в полезността на такава съвместна среща, но тъй като е в досегашното КТД, работодателят е склонен да предприеме и очаква такива срещи, каквито са предвидени в КТД.

Чл. 74 (1) – приема се основния текст.

Работодател: предлага досега действащия текст.

Чл. 74 (1) т.1 – приема се

Чл. 74 (1) т.2 – в разногласие

Работодател: предлага текста „На членовете на семействата на заетите в предприятието, 4 броя билети за безплатни пътувания годишно.“

Синдикати: в разногласие

Чл. 74 (1) т.3 – в разногласие

Работодател: предлага да отпадне т.3

Синдикати: в разногласие

Чл. 74 (1) т.4 – в разногласие

Работодател: предлага да отпадне текста; да се запази текста от досега действащия КТД 2016 г.: „При поискване на пенсионерите, пенсионирали се от ДП НКЖИ, които отговарят на следните условия:

Имат общ трудов стаж в железопътния транспорт повече от 22 години за жените и 25 за мъжете;

Нямат право на карта обр. 922 П от БДЖ по Правилата за служебни и специални пътувания по железопътния транспорт на „БДЖ – Пътнически превози ЕООД.“

Синдикати: в разногласие. Това са хора, които са работили в железницата.

Работодател: Осигурявали сме карта за времето, през което са били работници и служители.

Чл. 74 (2) – в разногласие

Работодател: предлага да се заличи ал. 2. Няма причина, с която работодателят да оправдае този разход на човек, който не е в трудови правоотношения.

Синдикати: в разногласие

Чл. 74 (3) – в разногласие

Чл. 74 (4) – в разногласие

Работодател: В правилата на „БДЖ – Пътнически превози“ ЕООД няма регламентирана такава възможност.

Синдикати: Има вариант за договаряне между ДП НКЖИ и „БДЖ – Пътнически превози“ ЕООД.

Работодател: компанията няма финансова възможност за допълнителни разходи в това направление.

Синдикати: предлагат да се инициира среща с „БДЖ – Пътнически превози“ ЕООД.

Работодател: съгласни сме, ако има вариант за услуга, която няма бъде разход за работодателя.

Чл. 74 (5) – приема се следния текст: „Работодателят поема ангажимента, при необходимост и при затруднение за пътуване до работното място, да осигури на

работниците и служителите служебен транспорт до и от работното място, по ред и начин определени от него, отговарящи на законовите изисквания.“

РАЗДЕЛ XV. Задължения на страните

Чл. 83 - приема се

т.1 - приема се

т.2 - приема се

т.3 - приема се

т.4 - в разногласие

Работодател: Съгласно чл. 100 от сега действащия КТД е предвидено, че страните приемат да започнат съвместно разработване на нормативи за ефективно уплътняване на работното време, ефективност на вложения труд и икономичност на влагане на ресурсите. Този текст в последствие е заличен. От предложения проект на КТД – липсва Приложение № 11, предлагаме да отпадне т. 4.

Нормирането на труда е метод за изучаване организацията на производство на труда, и установяване на обективно необходимия разход на РВ за извършването на дадена работа при определени организационно-технически и производствени условия, за част от административните дейности в нашето предприятие не може да се внедри какъвто и да е норматив.

Пояснявам, че в момента има действащи норми за изчисляване на труда, при различни дейности по поддържане на железния път, заедно с влагането на железопътни материали.

Синдикати: Няма човешка дейност, която не може да се нормира.

Работодател: Ще продължим обсъждането след като бъде приложено Приложение №11 за да е ясна целта и какъв ефект се очаква от тази дейност.

Чл. 84 Първо тире – в разногласие

Работодател: предлага думата „се задължава“ да се замени с думата „приема“

Синдикати: в разногласие.

Чл. 84 Второ тире – приема се

Чл. 85 - приема се

Чл. 86 – в разногласие

Работодател: предлага чл. 86 да отпадне.

Синдикати: в разногласие.

Чл. 87 – приема се.

Чл. 88 – приема се с нова редакция: „Синдикалните ръководства се задължават да уведомяват работодателите на съответните нива за новопостъпилите синдикални членове.“

Чл. 89 – приема се

Чл. 90 (1) – приема се

Чл. 90 (2) – приема се следния текст „Защитата по този член се отнася за времето, през което работникът /служителят притежава качествата по предходната алинея и 7 месеца след това.“

Чл. 91 – приема се

Чл. 92 – приема се

Чл. 93 – приема се

Чл. 94 – приема се

Чл. 95 – приема се

Чл. 96 – приема се

Чл. 97 – приема се

Чл. 98 – приема се

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Параграф 1(1) – приема се

Параграф 1 (2) – в разногласие

Работодател: предложението на работодателя е: „Трудов стаж в железопътния транспорт“ е трудов 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.“

Синдикати: Трудов стаж в частните компании е трудов стаж в железопътния транспорт.

Работодател: В Компанията понятието „трудов стаж в железопътен транспорт“ го използваме за обезщетения.

Всички обезщетения са обвързани със стаж в железопътния транспорт и трябва да се знае кое е това.

Синдикати: Предложението е за „Трудов стаж в железопътен транспорт“ да се използва за всички

Параграф 1 (3) – в разногласие

Синдикати: Предложението е за „Трудовия стаж в държавния железопътен транспорт“ да се използва за обезщетенията.

За следващия път да прегледаме случаите, където се ползват на двете понятия.

Работодател: Предостави предложение да се уточни понятието „Семейство“, която да бъде дискутирана на следваща работна среща да се включи като параграф 6 в Преходни и заключителни разпоредби на КТД, както и в Социална програма.

Параграф 1 (4) – в разногласие

Работодател: В § 1, т. 6 от ДР на Кодекса на труда е записано понятието „синдикално ръководство“.

Параграф 1 (5) – в разногласие

Работодател: Във ВПРЗ е регламентирано кои възнаграждения са с постоянен характер, съгласно чл. 11 и чл. 12 от НСОПЗ и съобразно с условията в чл. 15 ал.2 от НСОПЗ.

Следваща работна среща на 04.04.2018г. /сряда/ от 09,30 ч. с последвала редакция 03.04.2018г. /вторник/ от 13,30 ч.

ОТ СТРАНА СИНДИКАТИ:.....

ОТ СТРАНА РАБОТОДАТЕЛ:.....