

## ПРОТОКОЛ

№ 3

от заседание на ЦСС по КТД на ДП НКЖИ, проведено на 21.09.2022 г.

**От страна на Работодателя:** инж. Зл. Крумов, М. Роева, П. Таскова, Е. Донкова

**От страна на Синдикатите:**

СЖБ към КНСБ: инж. П. Бунев, Ив. Пенчев, С. Алексов,  
инж. М. Куруджиков, инж. И. Данчев

СТСБ: - Ж. Лазарова (упълномощена от Председателя на СТСБ,  
съгласно пълномощно №138/24.06.2012 г.), В. Василева

КТ „Подкрепа“:

НЖС „Подкрепа“: - инж. З. Йорданов, инж. М. Цветанова, Цв. Александров

ФТР „Подкрепа“: - Ст. Байчева (упълномощена от Председателя на ФТР  
„Подкрепа“, съгласно удостоверение с изх. №10-59/11.04.2019 г.)

Протокол: Н. Миткова

Г-н Златин Крумов – Генерален директор - благодари на представителите на синдикалните организации за присъствието им на днешното заседание на ЦСС и изрази надежда за ползотворна работа.

Страните приемат следния

### Дневен ред:

1. Обсъждане възможността за повишаване социалния статус на работещите в ДП НКЖИ
2. Обсъждане на предложението за заплащане на допълнително месечно възнаграждение за завършили следдипломна квалификация и завършили втора квалификационна образователна степен – магистър
3. Обсъждане на предложението за създаване на Етична комисия в ДП НКЖИ
4. Обсъждане на предложението за промяна на чл. 31, ал. 3 от ВПРЗ на ДП НКЖИ
5. Разни

### По точка 1:

Г-н Зл. Крумов – По първата точка от дневния ред относно обсъждане възможността за повишаване социалния статус на работещите в ДП НКЖИ, бих искал да изслушам и разбера Вашите искания, също и каква е ситуацията сред колегите.

Г-н П. Бунев – Председател на СЖБ изрази позиция – Очакванията от работещите в компанията са много големи, сред тях е стартирала и подписка за увеличение на доходите.

Направил съм извадка за процента на инфлацията в периода от 14.07.2022 г., когато до Вас е входирано наше писмо с предложение за обсъждане на възможни начини за повишаване на доходите на работещите в компанията до днешна дата. Само за този период той е нараснал с 2 %, от 15,8% през месец юли на 17,7% към днешна дата.

В тази връзка очакванията ни от работодателя са за едно приемливо предложение.

Г-н И. Данчев от СЖБ изрази позиция – Ситуацията сред работещите е такава, че не само ръководители движение и постови стрелочници напускат поради ниското заплащане, но има напуснал и Началник, регионален център.

На последното заседание на ЦСС алармирах на г-н Б. Минчев – Заместник генерален директор/Експлоатация за проблем със сигурността и безопасността на движението в резултат от липсата на квалифициран персонал. Докато доходите на персонала не се вдигнат осезаемо няма да намерим квалифицирани кадри, а ние сме компания, която гарантира сигурност и безопасност на движението на влаковете.

Г-н Зл. Крумов изрази позиция – Опитваме се да бъдем почтена компания и да даваме това, което можем да си позволим финансово, а не това което се очаква, и когато се договорим за нещо трябва да бъдем сигурни и спокойни, че ще го даваме дългосрочно. Една от основните ни задачи е спазване на финансова дисциплина, която досега въпреки трудностите ние сме изпълнявали. Имаме желание да повишим доходите на работещите, да повишим мотивираността им и те да бъдат спокойни, да подобрим условията им на труд, но искаме да повишим и производителността им, техният коефициент на полезно действие. Нашите наблюдения върху работата им показват, че много от тях не показват ефективност при изпълнение на задълженията си и не опазват предоставените им лични предпазни средства.

Имаме идеи за осъществяване на инвестиции в по-добри условия на труд и считаме, че по този начин ще подобрим и работата на персонала. Тези идеи ги реализираме постепенно - предстои за първи път доставка на влекачи за междурелсие 760 мм. – 2 бр. на стойност 5 млн. лв., стартирани са и процедури за нова механизация на стойност близо 90 млн. лв.

По отношение на желанието ни за повишаване на доходите, искам да Ви уверя, че полагаме много усилия да убедим Министерството на транспорта и съобщенията това да се случи. В тази връзка предложението на работодателя е увеличение размера на ваучерите за храна от 80 лв. да стане 120 лв., в сила от 01.09.2022 г., а при невъзможност за предоставянето им - парични средства в размер 150 лв. В ситуация на предоставяне на парични средства в размер 150 лв., след законовите удържки реално работниците и служителите ще получат сума 116,40 лв. месечно, а разходът на работодателя ще бъде 178 лв. месечно.

Към момента имаме проведена процедура за обществена поръчка за осигуряване на ваучери за храна, но тя е в етап на обжалване. Смятаме да се обърнем към Комисията за защита на конкуренцията и поискаме предварително изпълнение на договора.

Г-н П. Бунев изрази позиция – Имайки предвид очакванията на работещите, не мога да приема предложението на работодателя. Към настоящия момент то е крайно недостатъчно, да не говорим, че предвид нарастващият процент на инфлацията и 150 лв. размер на ваучери скоро ще бъде недостатъчен. Разбирам, че предложението на работодателя е съобразно неговите възможности, но очаквам разбиране и от Вас. Ситуацията в страната с непрекъснато нарастващите цени води до по-големи очаквания от страна на работниците и служителите по отношение увеличението на доходите им.

Предлагам представителите на останалите синдикални организации също да изразят позицията си. Очаквах да предложите ваучери в размер поне на 150 лв., като в ситуация на невъзможност от предоставяне на ваучери, предоставените парични средства също да

бъдат в размер 150 лв. Работодателят правил ли е разчет за това и какъв ще бъде дефицитът на финансови средства?

Искам да напомня, че изпратеното до работодателя писмо е свързано с предложение за обсъждане на възможни начини за повишаване доходите на работещите, а не конкретно за повишаване размера на ваучерите.

Представителите на синдикални организации СТСБ, НЖС и ФТР също изразиха несъгласие с направеното предложение от работодателя.

Г-н И. Пенчев от СЖБ изрази позиция – На последното заседание на ЦСС работодателят ни информира, че са направени разчети при предоставяне на ваучери в размер 120 лв. и на 150 лв.

Г-н З. Йорданов – Председател на НЖС изрази позиция – За работещите мотивиращите фактори са няколко, като на първо място е размерът на основната заплата и впоследствие всичко останало, като условията на труд например. Освен в техника трябва да инвестираме и в хората, тъй като те са основният елемент на компанията. В този смисъл не приемаме предложението на работодателя и очакваме поне 150 лв. под формата на ваучери или в пари.

Г-н Зл. Крумов изрази позиция – Имаме направени разчети за необходимия финансов ресурс при осигуряване на сума от 150 лв. вместо ваучери и те възлизат в размер 5 млн. лв. за 4 месеца. Ние трябва да мислим и за в бъдеще откъде ще ги осигурим, не сме ги разчели, компанията ги няма, пред Министерството на транспорта и съобщенията също трябва да защитим.

Знаем, че в този момент хората имат нужда и очакват увеличение на доходите, но трябва да предприемем нещо разумно и осъществимо. Разчетите ги имаме и ще направим всичко възможно да ги защитим.

Г-н П. Бунев изрази позиция – Досега полаганите от Вас усилия са били резултатни, надяваме се и сега да бъде така. Смятам, че предоставяне на ваучери в размер 150 лв. или сума от 150 лв. ще бъде разумно предложение. По отношение на провежданата процедура за осигуряване на ваучери и нейното обжалване, можем да се съгласим на вариант отлагане на получаваните ваучери в рамките на един месец, като след това работниците и служителите ще получат ваучери за два месеца наведнъж.

Категорично Вашето предложение за размер на ваучерите 120 лв. не е приемливо за нас и за работещите. Те отдавна не са били толкова активни в исканията си за увеличение на доходите, обърнали са се към нас с тези си искания и ние сме длъжни да ги защитим и подкрепим.

Г-н Зл. Крумов изрази позиция – Поемам ангажимента до 10 дни да Ви информирам за окончателното предложение на работодателя по отношение размера на ваучерите, както и за конкретната сума при невъзможност за предоставянето им. Трябва да спазим процедурата, това ще бъдат нови промени в нашата инвестиционна програма за реструктуриране на разходите, ще направим всичко възможно да ги защитим.

Г-н И. Пенчев от СЖБ зададе въпрос – Към момента какъв е броят на свободните работни места в компанията и за тях предвидили ли сте разчет, наличен ли е финансов ресурс? Вие поддържате този брой вакантни позиции, защото сте убедени, че е необходим персонал за тях, а финансови средства няма. В момента наличния персонал, който е в намален обем покрива работата именно на тези свободни позиции.

Г-н Зл. Крумов отговори – Принципите на бюджетиране са други, този финансов ресурс се предвижда по сложна методика. Ние правим разчети с какви мерки ще запълним свободните работни позиции и тези мерки не са краткосрочни.

Г-жа М. Роева – Ръководител отдел УЧР отговори – Броят на свободните работни позиции към м. август в компанията е 1065 бр. Разчетите за бюджетната прогноза се изготвят на база средносписъчен брой персонал, отчитат се движението, динамиката, залага се среден доход и т.н.

Г-жа Полина Таскова – Директор дирекция БФИС отговори – Разчетите за бюджетната прогноза са направени на база 10 750 средносписъчни бройки.

След обсъждане, страните взеха следното

**Решение по т. 1:**

Страните приемат в срок до 10 дни работодателят да направи окончателното си предложение по отношение размера на ваучерите за храна и конкретната сума, която се предоставя при невъзможност от предоставяне на ваучери.

**По точка 2:**

Г-н Зл. Крумов изрази позиция – Работодателят приема предложението на г-н З. Йорданов – Председател на НЖС да договорим допълнително възнаграждение за притежавана втора образователно-квалификационна степен магистър в размер 30 лв., но предлагам да се заплаща само ако тя е във връзка с изпълняваната работа. В същия размер и по същия ред предлагаме да бъде и за притежаващите следдипломна квалификация.

Г-н З. Йорданов изрази позиция – Считам, че трябва да се диференцират двете плащания, тъй като магистратурата не е равна на следдипломната квалификация. Тя е степен от висшето образование, а следдипломната квалификация не е такава. В обучението за втора магистратура са вложени време, средства и труд на работниците и служителите и моето предложение е без значение дали е свързана с работата да се договорим за сума от 40 лв.

Г-жа М. Роева зададе въпрос – В компанията имаме служители, които притежават по няколко магистратури, за всяка притежавана ли предлагате да заплащаме допълнително възнаграждение? Работодателят предлага заплащането да бъде само за една следдипломна квалификация и за една втора магистратура.

Г-н З. Йорданов отговори – Съгласен съм заплащането да бъде само за една следдипломна квалификация и за една втора магистратура, но без значение дали е свързана с изпълняваната работа. А по отношение на сумите предлагам за следдипломна квалификация 30 лв., за втора магистратура 40 лв.

След обсъждане, страните взеха следното

**Решение по т. 2:**

Страните приемат за притежавана по-висока лична квалификация (само за една следдипломна квалификация и само за една втора образователно-квалификационна степен магистър) да се заплаща допълнително възнаграждение в размери, както следва:

- за следдипломна квалификация – 30 лв.

- за втора образователно-квалификационна степен „Магистър“ – 40 лв.

За целта Работодателят да подготви необходимите изменения в КТД 2022 г. и ВПРЗ на ДП НКЖИ.

### **По точка 3:**

Г-н Зл. Крумов изрази позиция – По повод Вашето предложение за създаване на Етична комисия в ДП НКЖИ искам да Ви информирам, че такава вече е създадена.

Г-жа М. Роева допълни – В сила от 01.12.2021 г. е одобрена „Процедура за наблюдение прилагането на Етичния кодекс в ДП НКЖИ“. Процедурата се прилага от Комисия по етика с председател Заместник генерален директор/Стратегия и инвестиции и членове – Ръководител отдел УЧР и Главен юрисконсулт, включително и директора на съответното поделение, чийто работник или служител е подал сигнал. Комисията досега е провела 4 заседания.

### **По точка 4:**

Г-н М. Роева изрази позицията на работодателя – Предложението за изменение на чл.31, ал. 3 от ВПРЗ беше внесено за разглеждане от г-н И. Данчев от СЖБ на предишното заседание на ЦСС и касае заплащане на служители, ангажирани с преподаване в организирани от поделение ЦПК курсове. Проведохме среща с експлоатационните директори, чиито служители са лектори, както и директора на поделение ЦПК и считаме, че трябва да има ограничение във времето, тъй като тези служители са ни необходими на работните си места. Приемаме процентът на заплащане да стане от 20% на 30%, но предлагаме ограничението да бъде за не повече от 40 дни годишно.

Г-н И. Данчев от СЖБ изрази позиция – Съгласни сме с предложението на работодателя.

След обсъждане, страните взеха следното

#### **Решение по т. 4:**

В чл. 31, ал. 3 от ВПРЗ процентът на възнаграждението да се промени от 20% на 30%, а срокът не повече от 30 работни дни годишно да стане не повече от 40 дни годишно.

За целта Работодателят да подготви необходимите изменения във ВПРЗ на ДП НКЖИ.

### **По точка 5:**

**5.1** Г-н З. Йорданов изрази позиция – Искам отново да поставя въпроса, внесен от мен с писмо с вх. № ЖИ-36909/02.09.2022 г. за неизпълнение на съдебно решение на ВКС и договорености в КТД от директора на регионално поделение УДВГД София по отношение на лицата г-н Марио Нинов и г-н Цветан Александров.

Г-н Зл. Крумов отговори – С писмо с изх. № ЖИ 38466/15.09.2022 г. сме Ви отговорили официално за предприетите действия по този въпрос. Считам решението на ВКС за изпълнено от страна на работодателя.

Г-н Цв. Александров от НЖС изрази позиция – Реално решението на ВКС не е изпълнено. Изплатени са ни само натрупаните отпуски за 2 години, разликите в заплащането и ваучери не са изплатени. Става въпрос за изплащане и на обезщетение извън съдебното решение, което касае целия период, в който не сме заемали длъжността, а не само за 6-те месеца по Кодекса на труда. В КТД на ДП НКЖИ има записан текст, който упоменава точно такива случаи и касае целият период при признато незаконно уволнение. Съответно има и такива съдебни практики завършили със съдебни процеси, които са отсъдили в полза на служителите, съгласно постановки в КТД.

Г-жа Е. Донкова – и.д. Главен юрисконсулт изрази позиция – Придържали сме се изцяло към изпълнение на постановените от ВКС решения и сме изплатили това, което се дължи по тези решения.

Г-н Цв. Александров отговори – В случай, че заведем нови съдебни дела и впоследствие те бъдат в наша полза, това означава, че на един следващ етап компанията ще плати доста повече, т.е. това ще са разходи, които могат да се избегнат. Всъщност това стана и сега, тъй като привлякохме частни съдебни изпълнители. Това, което искам да кажа е, че тези пари отново ще се дължат и според съдебните практики ще се дължат с лихви и разноски. Съдебните практики са достъпни в различни правни портали и в съда.

Вие решавате дали ще се спазва закона. Вместо за съдебни разноски средствата могат да бъдат дадени за осъществяване на някои по-дребни необходимости и ремонти.

Г-н Зл. Крумов изрази позиция – Работодател в случая е директорът на регионално поделение УДВГД София. Считам, че не можем да плащаме за нещо предполагаемо. Това, което е безспорно сме го изпълнили, за да няма съмнение, че не изпълняваме решения на българския съд. Съобразили сме се с постановеното решение на ВКС и сме спазили законовите изисквания. Това, което реши съдът ще бъде изпълнено от нас.

Г-жа М. Роева допълни – До директора на регионално поделение УДВГД София, като ваш бивш работодател е изпратено писмо от Генерален директор с изх. № ЖИ-36604/01.09.2022г., в което е записано, че трябва да спазва разпоредбите на Кодекса на труда и КТД.

Г-н И. Пенчев от СЖБ изрази позиция – Колегите от НЖС твърдят, че има текст в КТД, който не се изпълнява от Ваша страна. Интересува ме дали само този текст от КТД не изпълнявате? В КТД има конкретен текст, че когато останеш без работа, тъй като си уволнен незаконно и работиш на друга работа по-ниско платена, за целия период на незаконното уволнение получаваш разликата в заплатите. За нас текстът е безспорен. Считате ли, че го нарушавате? Ще се изпълнява ли чл.37, ал.2 от КТД 2022 г.?

Г-н Зл. Крумов отговори – Ние няма какво друго да направим освен да изпълняваме разпоредбите на съда, ако считате, че има нарушение продължете действията си в съда.

Г-н П. Бунев изрази позиция – Предлагам да напишем указание по прилагане на чл.37, ал.2 от КТД. Неизпълнявайки КТД директорът на регионално поделение УДВГД София показва подигравателно отношение към своите работници и служители. Считам, че директорът трябва да обясни коя част от текста на чл.37, ал.2 не му е достатъчно ясна.

Г-н Цв. Александров изрази позиция – Директорът на УДВГД София не изпълнява съдебно решение и по отношение възстановяването на работа на незаконно уволнения г-н Марио Нинов. Нарушиха се сроковете при подадени заявления. Г-н Марио Нинов не е възстановен, а решението на ВКС е от м. април. Смятаме да си потърсим правата.

Г-жа М. Роева отговори – Г-н Марио Нинов следва да си подаде заявление за възстановяване на работа в законоустановения срок.

Г-н Зл. Крумов изрази позиция – Няма подадено заявление от г-н Марио Нинов. Предлагам да входирате официално писмо с Вашите искания и становища по разглежданите случаи.

Г-н З. Йорданов отговори – В изпратеното да Вас писмо с вх. № ЖИ-36909/02.09.2022 г. съм сигнализирам освен за неизпълнение на съдебно решение на ВКС, и за неизпълнение на договорености в КТД от директора на регионално поделение УДВГД София. Ще входирам ново писмо до Вас за съвместно тълкуване на текста в чл.37, ал.2 от КТД 2022 г. във връзка с неизпълнението му от директора на регионално поделение УДВГД София.

**5.2** Г-н П. Бунев изрази позиция – Бихме искали прекатегоризация на жп гара Любеново. Работата там се увеличи, условните единици се промениха.

Г-н И. Данчев от СЖБ изрази позиция – Самата гара има специфики. Има големи проблеми с липсата на персонал и транспорт в жп гара Любеново.

Г-н Зл. Крумов покани на срещата г-н Д. Георгиев – Директор на поделение УДВК да отговори на поставените въпроси.

Г-н Д. Георгиев отговори – По отношение на транспорта имаме виждания за решение на проблема. До влизане в сила на новия график за движение на влаковете ще осигурим транспорт. Текущото в гарата е огромно, работи се с променена технология. Ще търсим възможности за целево стимулиране на персонала в гарата.

Г-н Зл. Крумов изрази позиция – Ще преразгледаме категоризацията на жп гара Любеново или възможностите за стимулиране на персонала работещ там, във връзка с промяна в технологията на гарата и интензивния трафик от износа на въглища за Република Сърбия.

**5.3** Г-н И. Данчев от СЖБ постави въпрос – На работещите I-во и II-ро лице в жп гара Стара Загора се заплаща допълнително трудово възнаграждение във връзка с извършваните се строително ремонтни дейности, а на III-то лице не се заплаща. Няма логика в това, тъй като работят при едни и същи условия.

Г-н Д. Георгиев отговори – Ще обсъдим и преразгледаме плащанията за жп гара Стара Загора.

**5.4** Г-н И. Данчев от СЖБ постави въпрос – В момента влаковите диспечери не получават договорената в чл.19, ал.3 от КТД 2022 г. добавка за по-високо образование. Има ли възможност да обсъдим този въпрос?

Г-жа М. Роева отговори – В чл. 19, ал. 3 от КТД 2022 г. сме договорили, че за персонала от производствените звена притежаващ по-високо образование, свързано с изпълняваната работа и по-високо от изискващото се за длъжността, се определя добавка към основната заплата. Влаковите диспечери не получават такава добавка поради това, че в разписанието на длъжностите се намират в ръководство. Това важи и за диспечерския апарат в останалите поделения, вкл. и за поделение СиТ.

**5.5** Г-н И. Пенчев – Искам за пореден път да поставя въпроса за непредставен запис от работна среща на групите по преговори за КТД 2022 г.

Г-н Зл. Крумов отговори – Преговорите по КТД 2022 г. са приключили през месец май и имаме разписан Колективен трудов договор. Всички срещи на работните групи са протоколирани и се съхраняват при работодателя, като с копие разполагат и представителите на синдикалните организации.

След изчерпване на въпросите заседанието беше закрито.

**СИНДИКАТИ:**

СЖБ към КНСБ: ..... (инж. П. Бунев)

СТСБ: ..... (Ж. Лазарова)

За КТ “Подкрепа”: ..... (инж. З. Йорданов)  
НЖС „Подкрепа“: .....

ФТР „Подкрепа“: ..... (Ст. Байчева)

**РАБОТОДАТЕЛ:** .....

(инж. Зл. Крумов)