

## ПРОТОКОЛ

№ 4

от заседание на работната група по водене на преговори за сключване на КТД 2024 г.  
на ДП НКЖИ, проведено на 27.03.2024 г.

**От страна на Работодателя:** В. Найденов, Г. Петков, В. Великова, Е. Цонева, Н. Миткова, Ем. Богданска, Г. Владимирова

**От страна на Синдикатите:**

СЖБ към КНСБ: инж. Ив. Пенчев, инж. Ив. Данчев, М. Куруджиков, Ю. Топалов, М. Бучева

СТСБ: Кр. Иванова, Р. Димитров

КТ "Подкрепа":

НЖС "Подкрепа": В. Златев, Ал. Михов

ФТР „Подкрепа”: инж. Ст. Байчева

Протокол: Г. Владимирова и Ем. Богданска.

Работодателят направи предложение чл. 10, ал. 3 да отпадне. Това е възможност за работодателя да бъде по-гъвкав. Това е инструмент на работодателя да управлява процеса. При намаляване обема на работа и при съкращение в щата, работниците и служителите да не се ползват от защита.

Становище на синдикатите: Предлагам да уточним позицията на работодателя по отношение на заплатите. Без ясен договорен механизъм, за действие при следващо увеличение на МРЗ за страната, няма да подпишем КТД. Не приемате съотношение 1:4. Предлагате да останат натрупаните диспропорции и разликите между максималната и минимална работни заплати в компанията. За пет години средната брутна работна заплата за компанията е нарастнала с 40 %, МРЗ за страната също с толкова, но средната брутна за страната се е увеличила с около 60 %. Само за тези години сме изостанали с 20 %. По наблюдавани длъжности увеличението е различно.

Предложение на синдикатите: Приемане на механизъм за промяна на коефициенти при следващо увеличение на минималната работна заплата за страната, като целта е по-високите заплати да се увеличават с по-малък процент, отколкото по-ниските. Именно заради недостиг на средства. Има време да се направи преглед на системата, да определим, по-какво и как да градираме длъжностите, след като се изравнят диспропорциите между отделните стопанства и длъжности.

Становище на работодателя: Как да обясним на служителите от администрацията, това, че ще получат по-малко увеличение? Приемаме предложението за преглед на длъжностите, но да има ясни правила и критерии. Това е тежък процес и ще отнеме по-дълъг период от време.

Чл. 10, ал. 3 – в разногласие.

Представителите на работодателя, предоставиха на синдикатите исканите справка и информация от предходното заседание:

- Справка за заети и вакантни длъжности от направление „Железен път и съоръжения“;
- Планирането на финансовите средства е на база средносписъчен брой на персонала;
- Работниците и служителите назначени по чл. 110, чл. 111 и чл. 114 КТ, участват ли при изчислението на средна брутна работна заплата.

Становище на работодателя по отношение планирането на финансовите средства на база средносписъчен брой:

Планирането е на база статистически данни и нормативни документи съществуващи към момента или данни, които се очаква да бъдат публикувани. Най-вече указания на Министерство на финансите относно поготовката на бюджетната прогноза – какво се предвижда като увеличение на МРЗ, осигуровки, инфлация и други показатели.

Работодателят се ангажира при следващо искане на финансови средства, да се залага брой по щат, т.е. на база технологичен обем.

Съгласно указанията на Националния статистически институт – Методика за изчисляване на списъчния и средния списъчен брой на персонала, назначените лица по:

- чл. 110 от КТ не се включват в списъчния брой на персонала на предприятието, съответно при изчислението на средният списъчен брой, но начислените за тях суми за трудово възнаграждение и осигуровки се включват при изчисляване на средната брутна работна заплата;
- чл. 111 от КТ и наетите лица по договор за управление и контрол (членовете та УС и Одитен комитет) не се включват в списъчния брой на персонала на предприятието, съответно при изчислението на средният списъчен брой, както и начислените за тях суми за трудово възнаграждение и осигуровки не се включват при изчисляване на средната брутна работна заплата;
- чл. 114 от КТ се включват в списъчния брой на персонала на предприятието, съответно при изчислението на средният списъчен брой, както и начислените за тях суми за трудово възнаграждение и осигуровки се включват при изчисляване на средната брутна работна заплата.

Работодателят предостави на синдикатите, следната информация към 29.02.2024 г.:

- Списъчен брой на персонала на назначените по чл. 111 КТ – 18 броя;
- Списъчен брой на персонала на назначените по чл. 110 КТ – 154 броя;
- Списъчен брой на персонала на назначените по чл. 114 КТ – 0 броя;

Средства за възнаграждения за месец февруари 2024 г.:

- Средна брутна работна заплата за компанията – 1825 лв.
- Разходи за възнаграждения на назначените по чл. 111 КТ – 14 005 лв.;
- Разходи за възнаграждения на назначените по чл. 110 КТ – 90 030 лв.
- В изчислението на средна брутна работна заплата за компанията не се включват служителите, назначени по чл. 111 КТ.

#### **РАЗДЕЛ IV. Основни заплати**

Чл. 19, ал. 1 – в разногласие.

Становище на работодателя: Поради липса на финансови средства, не приема коефициент 1,2.

Становище на синдикатите: Стойността на този коефициент сама по себе си не води до яснота относно заплащането. До тук не сме изяснили, какво правим при евентуална следваща промяна на МРЗ, в рамките на този КТД.

Предложение на синдикатите: Да договорим механизъм за промяна на действащите към момента коефициенти, във вида, в който ще ги приемем. Целта е служителите да са информирани и да знаят, при увеличение на МРЗ, какво увеличение на заплатата ще

получат. Т.е. най-високия коефициент относително ще има най-малко увеличение, а най-ниския ще има най-голямо относително увеличение, въпросът е колко и как – по какъв ясно договорен механизъм.

Становище на работодателя: Ще ни бъде необходимо време, да обясним на административните длъжности, че няма да получат очакваното от тях увеличение.

#### **Раздел V. Допълнителни и други възнаграждения**

Чл. 26, ал. 1 – приема се.

Чл. 26, ал. 2 – приема се.

Чл. 27, ал. 1 – в разногласие размерът „1,2 %“.

Чл. 27, ал. 2 – приема се.

Чл. 27, ал. 3 – приема се.

Чл. 27, ал. 4 – приема се.

Чл. 28, ал. 1 – отпада текстът „За ръководство на производствена единица и“, размерите остават в разногласие.

Чл. 28, ал. 2 – в разногласие.

Чл. 28, ал. 3 – в разногласие. Работодателят предлага запазване на текста „10 денонощия“ – условието и размерите от действащия КТД 2022 г.

Становище на синдикатите: Времето от 10 денонощия е твърде дълъг период. Да се въведе за определени направления. Пример: гара Пловдив работи на телефонен способ с гари Пловдив разпределителна, Тодор Каблешков и Филипово. Гара Зимница работи с трите направления, а гара Тодор Каблешков работи само с гара Пловдив.

Становище на работодателя: Над 10 денонощия, визираме трайни прекъсвания, които водят до натоварване, а до 24 часа се отнася за повреди, инциденти, смяна стрелка. Такива са и нормативите. По този начин ще даваме и за двете направления. При „развързана“ гара София ще се дава за всичките направления. При работа с телефонен способ вниманието се концентрира към една гара, а не за четирите направления едновременно. Осигурява се движението с една гара, а когато приключи движението се обръща към друга. Натовареността за всяка гара е по отделно.

Чл. 28, ал. 4 – в разногласие.

Становище на работодателя: Предложението ще бъде обмислено и ще бъде предложена формулировка на текста.

Становище на синдикатите: Като принцип и подход няма значение, дали е по главна или второстепенна линия, все извършва една работа.

Чл. 28, ал. 5 – в разногласие. Текстът ще бъде уточнен след приемане на ал. 4.

Чл. 28, ал. 6 – в разногласие.

Чл. 28, ал. 7 – в разногласие.

Чл. 29 – в разногласие. Работодателят предлага действащият текст на КТД 2022 г.

Чл. 30, ал. 1 – в разногласие. Работодателят предлага действащия текст на КТД 2022г.

Чл. 30, ал. 2 – в разногласие. Текстът „ал. 1“ придобива вида „ал. 1, т. 1“. В началото на изречението да се уточни, че става въпрос за жп возила.

Чл. 31 – в разногласие остава размерът.

Предложение на работодателя за създаване на нов член със следния текст: „При съгласие за работа от една жп гара в друга, на работниците и служителите от регионални подразделения УДВГД се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер 10 лв. на дежурство“.

Становище на синдикатите: Не се приема, прилагайте Наредбата за командировките в страната. Също така е добре да се уточни, какво означава „от една жп гара в друга“, гарата по основен трудов договор. Това възнаграждение доведе до диспропорции и напрежение в гарите. Пример: гара Стара Загора – както и в гара Илиянци, останаха малко

първи лица. Изпращат като второ лице от съседни гари. Когато направят 15 дежурства, получава 150 лв. и на практика получават повече от първото лице.

Становище на работодателя: Получават това възнаграждение, като компенсация за това, че им се променя работното място и съответно за получаване на съгласие.

## **Раздел VI. Изплащане на възнагражденията**

Чл. 32, ал. 1 – приема се.

Чл. 32, ал. 1, тире първо – приема се.

Чл. 32, ал. 1, тире второ – приема се.

Чл. 32, ал. 2 – приема се. Следва да се проследи номерацията на цитираните в текста членове.

Чл. 32, ал. 3 – приема се. Следва да се проследи номерацията на цитираните в текста членове.

Чл. 32, ал. 4 – приема се.

Чл. 32, ал. 5 – приема се.

Чл. 32, ал. 6 – приема се.

Чл. 33, ал. 1 – приема се.

Чл. 33, ал. 2 – приема се.

Чл. 33, ал. 3 – в разногласие. Работодателят предлага действащия текст на КТД 2022 г. „Този извънреден режим на плащане не може да продължава повече от три месеца“.

Чл. 34 – приема се.

## **Раздел VII. Обезщетения**

Чл. 35, ал. 1 – в разногласие. Работодателят предлага текста: *„При прекратяване на трудовото правоотношение, след като е придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, вкл. и по условията на чл.68а от Кодекс за социално осигуряване (КСО), независимо от основанието за прекратяването, работниците и служителите имат право на обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ. Когато последните им 10 години непрекъснат трудов стаж са при един и същ работодател, обезщетението се завишава в зависимост от момента на прекратяване на трудовото правоотношение, в размери, както следва:*

<i>Брой брутни трудови възнаграждения</i>	<i>Време от датата на придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст до момента на прекратяване на трудовото правоотношение</i>
<i>4</i>	<i>до 1 месец</i>
<i>3</i>	<i>след 1 до 6 месеца</i>
<i>2</i>	<i>след 6 до 12 месеца</i>
<i>1</i>	<i>над 12 месеца</i>

*Право на завишение на обезщетението в размер от 4 брутни трудови възнаграждения имат работници и служители, които се пенсионират по условията на чл.68а от КСО и отговарят на условието за последните 10 години трудов стаж при един и същ работодател“.*

Становище на работодателя: В предложения текст се предлага обезщетение в размер на брутно трудово възнаграждение за шест месеца, независимо от трудовия стаж, което означава, че и при 2 месеца ще получи 6 заплати. Предлагаме текстът да бъде разделен на две части. В изречение първо, че имат право по КТ на обезщетение в размер на брутно трудово възнаграждение, в зависимост от трудовия стаж, съобразно чл. 222, ал. 3 от КТ. Второто изречение поставя условие – когато последните им 10 години непрекъснат трудов стаж са при един и същ работодател, обезщетението се завишава в зависимост от момента на прекратяване на трудовото правоотношение, да се допълни „непрекъснат трудов стаж“.

Становище на синдикатите: Какво означава непрекъснат трудов стаж? Такова понятие вече няма значение. Предлагаме да не се диференцират условията за десетте заплати.

Чл. 35, ал. 2 – в разногласие – не се приема разширяване на годините.

Работодателят предлага текста на действащия КТД: „При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест по условията на чл. 325, ал. 1, т.9 и чл.327, ал.1 т.1 от КТ, работниците и служителите, които имат най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не са получавали обезщетение на същото основание (чл.222, ал.2), имат право на обезщетение в размер на brutното 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 от 5 до 10 години;
- 2.0 при стаж от 10 до 15 години;
- 2.5 при стаж над 15 години“.

Чл. 35, ал. 3 – приема се текста, като работодателя предлага да се постави на горна граница „не повече от шест“. В разногласие остава „не повече от шест“.

Чл. 35, ал. 4 – приема се.

Чл. 35, ал. 5 – в разногласие.

Чл. 36, ал. 1 – приема се текста: „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 6 месечни основни заплати“.

Чл. 36, ал. 2 – приема се.

Чл. 36, ал. 3 – в разногласие, като работодателя допълнително ще обмисли текста.

Чл. 36, ал. 4 – приема се.

Чл. 37. – в разногласие. Работодателят предлага текста на действащия КТД 2022 г. „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 брутни трудови възнаграждения
до 5 вкл.	4
над 5 до 20	5
над 20	6

Чл. 38, ал. 1 – в разногласие. Работодателят предлага текста: „При незаконно уволнение работникът или служителат имат право на обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ“, в КТ има ограничение от 6 месеца.

Чл. 38, ал. 2 – в разногласие. Работодателят предлага текста „Когато през време на предходната алинея работникът или служителят е работил на по-ниско платена работа, той има право на разликата в заплатите“.

Да отпадне „обезщетение“. В КТ се говори за разлика в заплатите.

Чл. 38, ал. 3 – в разногласие. Предложението на работодателя е да отпадне.

Чл. 39 – в разногласие. Работодателят предлага текста: „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 или са се ползвали от КТД като присъединили се“. Има съдебна практика по отношение на дискриминиране между присъединили се и членуващи.



Работодателят предостави на синдикатите, информация по отношение на служебните беседи по чл. 42, ал. 1 от проекта: Не се прилага в подразделения ПСТ, ЕРП, ЖПС, УДВГД София и Пловдив. В УДВГД Горна Оряховица не го прилагат във видът, в който е договорен в КТД, а запознаването със служебна информация се осъществява в рамките на 15 минути по време на работа.

Следваща работна среща на 28.03.2024 г. от 10.00 часа.

ОТ СТРАНА СИНДИКАТИ:.....



ОТ СТРАНА РАБОТОДАТЕЛ:.....

