

ПРОТОКОЛ

№ 7

от заседание на работната група по водене на преговори за сключване на КТД 2024 г.
на ДП НКЖИ, проведено на 04.04.2024 г.

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

От страна на Синдикатите:

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

КТ "Подкрепа":

НЖС "Подкрепа": Г. Узунов

ФТР „Подкрепа“: инж. Ст. Байчева

Протокол: Г. Владимирова и Ем. Богданска.

Синдикатите предоставиха примери за диспропорции между отделни длъжности:

Длъжностите Инженер, жп транспорт /гл. Специалист, гарова дейност и Главния инспектор в отдел ЕГД са с по-ниски заплати отколкото Инженер, жп транспорт /гл. Специалист в Регионалния център.

Длъжността Инженер, жп транспорт/гл. Специалист/гарова дейност в отдел ЕГД е с коефициент 1,8623, а същата длъжност в РЦ – 1,9000. Освен това длъжностите от регионалния център получават и допълнителни възнаграждения.

Длъжността Главен инспектор ЕГД в отдел ЕГД е с коефициент 2,0361, а Началник РЦ е с коефициент 2,1951. В йерархичната структура Главния инспектор е на по-високо ниво и поставя задачи към Началник регионален център.

На предходна среща Ви запознахме с факта, че определени длъжности от отдел ЕГД са ангажирани с допълнителни дейности по САП, които обхващат около 40 % от работата им. Например завеждане на нефта, която е по наличност в Бургас, която дори не е виждал, съответно обаче носи отговорност за това. Специалистите от регионалните центрове имат достъп, но какво въвеждат не е ясно. Бихме предложили да се помисли за въвеждане на вид допълнително възнаграждение за служители, които са натоварени с въвеждане на информация в САП.

Друг пример между отделните дейности на компанията: Ръководител, отдел ЕГД е с коефициент 2,9459, а Ръководител отдел ПЖПС – 3,0689, тези две длъжности са на едно йерархично ниво.

Становище на работодателя: Тези заплати са определени с т.нар. Мрежа за съпоставяне на длъжностите между отделните направления. Съгласувани са с ресорните директори в Централно управление. Тогава аргументът е бил, че посочените от Вас длъжности в отдел ЕГД, в по-голямата си част правят справки, а тези от Регионалния център управляват процеса по експлоатация, графици и т.н.

По отношение на длъжностите Ръководител, отдел ЕГД и Ръководител отдел ПЖПС, разликата произтича от това, че Ръководител отдел ПЖПС отговаря за експлоатация, ремонт и инвестиционните проекти.

Главен инженер в отдел ЕГД, ЕРП и СиТ са с ръководни функции и са ангажирани с управлението на цялата експлоатационна дейност.

По отношение на сравнението Ви с Главен инспектор в отдел ЕГД и Началник Регионален център, заплатата на последния е определена като по-висока, тъй като ръководи около 300 служители и отговаря за цялостната дейност в Регионалния център, както експлоатационната така и административната.

Раздел V. Допълнителни и други възнаграждения

Чл. 29, основен текст – приема се текста „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:“.

Чл. 29, точка първа – в разногласие остават размерите.

Чл. 29, точка втора – в разногласие остават размерите.

Чл. 29, точка трета – придобива следния вид: „За втора образователно-квалификационна степен „Магистър““ – в разногласие остават размерите.

Чл. 29, точка четвърта – в разногласие остават размерите. Приема се текста от проекта и Приложение № 5 от действащия КТД 2022 г.

След точка четвърта се допълва следния текст: „Допълнително възнаграждение по т. 2 и т. 3 се заплаща само за една следдипломна квалификация и само за една втора образователно-квалификационна степен „Магистър““.

Чл. 30, ал. 1 – в разногласие принципът на определяне на сумите.

Чл. 30, ал. 1, точка първа – в разногласие остават размерите.

Чл. 30, ал. 1, точка втора – в разногласие остават размерите.

Чл. 30, ал. 2 – приема се следния текст: „За жп возила, пътуващи по теснопътни линии, съответните ставки по ал. 1, точка 1 се завишават с коефициент 1,5“.

Чл. 31 – в разногласие остават размерите.

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 предложението на работодателя.

Предложението остава в разногласие.

Раздел VI. Изплащане на възнагражденията

Чл. 33, ал. 3 – в разногласие остава текста „за всяка календарна година“.

Раздел VII. Обезщетения

Чл. 35, ал. 1 – изречение първо се приема, със следния текст: „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 Кодекса за социално осигуряване (КСО), независимо от основанието за прекратяването, работниците и служителите имат право на обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ“.

Работодателят предлага изречение второ, със следния текст: Когато последните им 10 години трудов стаж са при един и същ работодател, обезщетението се завишава в зависимост от момента на прекратяване на трудовото правоотношение, в размери, както следва:

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

Работодателят предлага изречение трето, със следния текст: Право на завишение на обезщетението в размер от 4 брутни трудови възнаграждения имат работници и служители, които се пенсионира по условията на чл.68а от КСО и отговарят на условието за последните 10 години трудов стаж при един и същ работодател.

Становище на синдикатите: Нашето предложение е по-благоприятно за работниците и служителите.

Чл. 35, ал. 2 – в разногласие.

Становище на работодателя: Не е приемливо разширяване на годините.

Чл. 35, ал. 3 – в разногласие.

Работодателят предлага в изречение второ да се постави горна граница на обезщетението, като се допълни в текста „и не повече от 6“.

Предложение на синдикатите: Работодателят да помисли, за възможност за обвързване със стажа в ДП НКЖИ – до 6 общ, над 6 със стаж в ДП НКЖИ.

Чл. 35, ал. 5 – в разногласие.

Чл. 36, ал. 3 – приет следния текст: „При прекратяване на трудовото правоотношение поради смърт обезщетение в размера по ал.1 се изплаща на наследниците (по смисъла на чл. 11 от КСО) на починалия работник или служител пропорционално, в зависимост от трудовия му стаж в железопътния транспорт, но не по-малко от 4 основни заплати“.

Чл. 37 – в разногласие. Работодателят предлага текста „не по-малко от“ да се замени с „както следва“ и разграничението в таблицата:

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 Кодекса на труда има ограничение от 6 месеца.

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

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

Чл. 39 – приема се следния текст: „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“.

Работодателят предостави на синдикатите „Правила за отдаването под наем, продажбата и замяната на държавни жилища, ателиета, гаражни паркоместа, предоставени за управление на ДП НКЖИ“.

Раздел VIII. Работно време и почивки

Чл. 41, ал. 1, тире първо – в разногласие текстът „не по-малко от 6 часа“. Работодателят предлага текста „не по-малко от 4 часа“.

Чл. 41, ал. 3 – в разногласие. Работодателят ще помисли за формулировка на текста.

Становище на синдикатите: Текстът има предвид за всеки един от прегледите.

Чл. 41, ал. 4 – приема се.

Чл. 42, ал. 1 – в разногласие остава размерът „не по-малко от 4 часа“. Работодателят предлага „не по-малко от 2 часа“.

Чл. 42, ал. 2 – приема се следния текст: „При провеждане на изпити за работно време се признават 8 часа“.

Работодателят предлага създаване на нова алинея: „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“.

Становище на синдикатите: Противоречи на Кодекса на труда. Пример: Непрекъснато работно време, денонощен режим на работа, 12 часови работни смени. Необходимо време за предаване на дежурството дори и 1 минута е факт. В тази една минута двама служителите работят заедно, това време се дублира.

Становище на работодателя: Съгласно чл. 3, ал. 1, т. 2 от Наредба № 50 от 28 декември 2001 г. за работното време на ръководния и изпълнителския персонал, зает с осигуряване на превозите на пътници и товари в железопътния транспорт – За работно време се счита и времето за инструктаж преди работа. Съгласно чл. 13, ал. – това време не се включва в 12-часовата работна смяна, отчита на отделен ред в личната сметка и се сумира заедно с отработеното време за месеца. Това не е същинска работа.

Текстът остава в разногласие.

Чл. 46, ал. 4 – в разногласие остава размерът.

Становище на работодателя: При този недостиг на средства е много трудно разширяване обхвата на финансовите параметри.

Към 31.12.2023 г. вакантните длъжности са 1307, списъчен брой 10 380;

Към 31.03.2024 г. вакантните длъжности са 1251, списъчен брой 10 436.

ДП НКЖИ провежда усилена кампания по отношение набирането на персонал. Използват се всякакви начини – срещи в средни и висши учебни заведения, ходене по места, срещи и бюра по труда.

Чл. 48, ал. 2 – приема се със следния текст: „Не се допуска разделяне на работния ден за длъжности, работещи при непрекъсваем процес“.

Чл. 48, ал. 3 – в разногласие. Работодателят предлага текст: „Началото и краят на прекъсванията на работния ден се залагат в графици за работа. Общата продължителност на прекъсванията не може да превишава 4 часа в рамките на денонощието“.

Предложение на синдикатите: Да се уточни по какъв начин графици подлежат на корекции. Уточнете тези часове за една и съща смяна, звено, поделение, цялата компания или нещо друго сте имали предвид.

Становище на работодателя: Става въпрос за разделяне на работния ден на части по работни места. Работодателят се ангажира да предложи текст.

Работодателят предлага да се въведе нова алинея със следния текст: „Ограничението по предходната алинея не важи при извършване на строително-ремонтни дейности в железопътния участък, в който се намират експлоатационните пунктове“.

Предложението остава в разногласие.

Становище на работодателя: Тогава не се прави прекъсване, а се прави промяна в организацията на работа.

Раздел IX. Отпуски

Чл. 49, ал. 4 – в разногласие остава размерът на дните. Работодателят предлага „1 работен ден“.

Раздел X. Отпуск на синдикални дейци

Чл. 57, ал. 5 – отпада.

Следваща работна среща на 10.04.2024 г. от 10.00 часа.

ОТ СТРАНА СИНДИКАТИ:.....



ОТ СТРАНА РАБОТОДАТЕЛ:.....

