

## ПРОТОКОЛ

### № 2

от заседанията на групите за преговори по КТД - 2014 г., проведени на 08. и 09. 01.2014 г.

Присъствали:

**От страна на Работодателя:** - Дж. Димитрова, Л. Вецкова, Е Донкова, инж. Г. Петков, Д. Лукова, Е. Богданска, М. Роева, К. Найденова-на 08.01, М. Илкова – на 08.01

**От страна на Синдикатите:** - инж. Ив. Пенчев, Ив. Стоянов, М. Куруджиков  
-инж. С. Алексов, А. Мутафчиева  
- инж. Л. Викторова, инж. В. Златев, Ал. Михов  
- инж.М. Нинов, Ал. Александров, Ил. Ценов

Протоколисти: Д. Хинова и Н. Миткова

Представителите на работодателят предложиха да се преподпише КТД, като се предоговорят параметрите на КТД 2012 г.

Представителите на групите по преговори започнаха преглед на текстовете по отделните членове.

1. Чл. 1. – приема се.

2. Чл. 2. – приема се, като в текста на ал. 1. отпада думата „Настоящето...”

Тъй като проектът е представен без приложения, страните приемат следния ред:

- при разглеждане на член от проекта, съдържащ приложение, да се приеме ще има ли такава;
- какво ще съдържа;
- в зависимост от същността на приложението, ще се уточнява начинът и технологията на изготвянето му.
- следва уточняване текста на съответния член.

Приложение № 1 към чл. 2 е представено допълнително от синдикатите.

*Работодателят* приема текста. Размерът на присъединителната вноска остава в разногласие.

*Синдикатите* предлагат присъединителна вноска в % от чистата сума.

3. Чл. 3. (1) – приема се, като в края на текста се добавя изречението „Недействителността се обявява по съответния законов ред.”

(2) – приема се.

4. Чл. 4 – приема се текстът с редакция:

„Чл. 4. В предприятието се сключва един колективен трудов договор, който се прилага от Работодателя и неговите представители по поделения. Нито предприятието, нито поделенията му сключват други колективни трудови договори.”

Чл. 5.(1) – приема се.

(2) – в разногласие.

*Мотиви на работодателя:* текстът не е законосъобразен, ограничава правото на работодателя и на работника или служителя за индивидуално договаряне, регламентирано в чл. 66 от КТ.

*Синдикатите:* считат, че текстът не е законосъобразен и не ограничава правото на работодателя да договаря индивидуални условия с отделни работници и служители. Според тях целта е да се ограничи стремежа на работодателя да стимулира нечленуването в синдикални структури и обезличаване на синдикатите. Предлагат този текст да важи само за нечленуващите в синдикат и неприсъединилите се към КТД.

Чл. 6. – отпада.

Чл. 7. – придобива следния вид:

„Чл. 7. Работодателят обсъжда със синдикатите оптималното равнище на заетост на персонала в съответствие с технологичната необходимост.”

Чл. 8. (1) – в разногласие. Приема се да отпаднат думите „строго” и „приети от страните”.

*Мотиви на работодателя:* не счита, че трябва да има приложение, тъй като изискванията за образование, професионална квалификация, правоспособност и професионален опит се изготвят от работодателя, могат да бъдат променяни във времето, според необходимостта и не са единствените фактори при определяне на основните заплати.

*Мотиви на синдикатите:* приемат, че е право на работодателя да определя тези изисквания, както и да ги променя. Приложението се предлага като връзка между изискванията за заемане на дадена длъжност и основните заплати за нея.

(2) – приема се следната редакция:

„(2) Работодателят информира синдикатите за обявените конкурси за заемане на длъжности. Той включва в комисиите техни представители като наблюдатели.”

(3) – приема следната редакция:

„(3) Работодателят обявява в сайта на ДП НКЖИ и в регионалните поделения, по подходящ начин, свободните работни места и позиции.”

(4) – в разногласие.

*Мотиви на работодателя:* има установени правила за назначаване, не приема да се определя срок, тъй като на определени работни места, при незаета длъжност през този срок, е възможно затрудняване на експлоатационната дейност и натрупване на извънреден труд.

*Мотиви на синдикатите:* държат да има минимален срок от обявяване на мястото за свободно до заемането му, като срокът може да се дебатира, или да се предвидят изключения. Целта е да се избегне възможността обявяването да се превръща в безсмислено мероприятие, при предварително определен титуляр. Предложението е в унисон с приетата практика в предприятието да се назначават работници и служители от 1-во число на всеки месец.

(5) – приема се.

Чл. 9.(1) - приема се следната редакция:

„Чл. 9.(1) При сключване на индивидуалния трудов договор Работодателят връчва срещу подпис длъжностна характеристика като неразделна част от договора. Действието и промяната на характеристиката влизат в сила след запознаване на работника или служителя и подписването ѝ от него.”

(2) приема се следната редакция:

„(2) С индивидуалния трудов договор, освен условията по чл.66, ал. 1.от КТ, се определят:

1. Работно време - продължителност и особености;

2. Работно място;

3. Категория труд за пенсиониране;

4. Ред и начин за формиране на трудовото възнаграждение, съгласно действащите нормативни документи и КТД.”

5. – в разногласие.

*Мотиви на работодателя:* при работа в участък с определени граници, работникът изпълнява задълженията си на територията на целия участък и не следва в трудовия договор да се уточнява място на явяване.

*Мотиви на синдикатите:* Настояват в трудовия договор да се определя място на явяване. Това е мястото, където работникът или служителят да държи инструментите, облеклото си др. Недопустимо е работникът и работодателят да не са определили и договорили, да не знаят къде служителят следва да се явява на работа. Това води до множество неясни ситуации. и съответно възможности на по-силната и в случая стремяща се към хаос страна – работодателя, да оказва натиск върху по-слабата по принцип – работника.

(3) – основният текст се приема

т. 1 – приема се без думата „(участък)”;

т. 2 – приема се, като думите „определения участък” се заменят с думите „определените граници”;

т. 3 - в разногласие

*Работодателят предлага текста:*

„ При работа в определените граници по т. 1, ако се налага преспиване в друго населено място извън местоживеенето, работодателят поема разходите на работника или служителя за нощувка.”

*Синдикатите* считат, че допълнителните разходи за работа извън местоживеенето и мястото на явяване, следва да се поемат от работодателя. Предлагат да се приеме текстът от КТД 2012 – чл.9.ал.3 т.3. След отказ на работодателя - приемат текста, с който работодателят поема разходите за нощувка. Държат да се договори допълнително трудово възнаграждение за отдалеченост за всеки ден на работа извън местоживеенето и/или местоявяването.

т. 4 – в разногласие - работодателят ще предложи друг текст за обсъждане;

т. 5 – в разногласие, работодателят категорично не приема текста;

Чл. 10.(1) – в разногласие

*Работодателят предлага друг текст:* „Трудовото правоотношение с работниците и служителите се сключва за неопределено време, освен в случаите, посочени в КТ”, тъй като в практиката се сключват срочни трудови договори за различни случаи.

(2) – приема се следният текст:

„(2) Работодателят поема задължението да не упражнява натиск, под каквато и да е форма, върху работниците и служителите, за превръщането на безсрочните в срочни трудови договори.”

Чл. 11 – ал.1 до 5 в разногласие.

*Работодателят предлага* от ал.1 до ал. 4 текстовете от действащото КТД, тъй като уточненият механизъм на защита е работещ. Поиска от представителите на четирите синдиката да посочат, съгласно уставите им, от кой техен орган трябва да се иска съгласие при съкращение и отговорите да се ползват за изготвяне на приложение към КТД.

*Представителите на синдикатите* отговориха:

За СЖБ: основен синдикален комитет, на организацията, в която членува лицето;

За СТСБ: председателят на основната синдикална организация в поделението;

За ФТР „Подкрепа”: председателят на съответната синдикална секция в поделението;

За НЖС „Подкрепа”: ще ги посочи допълнително.

Синдикалните представители попитаха защо се провеждат тези разпити – договаряме ли защитата по чл 333 от КТ. Получиха отрицателен отговор, след което изразиха следното становище:

Ситуацията в момента е показателна за пренебрежителното и подигравателно отношение на представителите на работодателя към представителите на работниците и служителите, както и на стремежа да се протакат ненужно и целенасочено преговорите. Загубихме огромно количество време за изясняване от кой орган следва да се иска съгласие при съкращение., при условие, че работодателят изобщо не е имал намерение да договаря защитата по чл 333 ал.4 от КТ. Предлагат се текстове от действащият КТД, които на практика „осигуряват” на работниците нулева защита при съкращение, но затова пък развързват ръцете на работодателя за сто процентна свобода при редуциране на персонала. и освобождаване на финансови средства за поредното увеличение на заплатите на администрацията.

(5) – в разногласие

*Мотиви на работодателя:* за решения на съда работодателят не може да носи отговорност и да наказва служителите си. Наказания се налагат само по негова преценка за виновност на лицето.

*Мотиви на синдикатите:* Още едно доказателство за стимулиране репресивното отношение към работниците. Не искаме отговорност „за решения на съда”, а за действия, които съдят е определил като незаконни и съответно – възстановил на работа неправилно уволнен работник или служител. Постоянно се сблъскваме в практиката с такива случаи, в които финансовата санкция се носи на практика от всички – плащането е за сметка на предприятието. Моралният и материален тормоз са за работника, а нарушителят на закона е недосегаем. Тази ненаказуемост води до съждения и изкази на работодателите от вида „аз да те уволня, пък ти ходи ме съди”.

(6) – приема се следната редакция:

„(6) Работодателят съдейства за социалната адаптация на подлежащите на съкращение, като при възможност и при съгласие от тяхна страна:

- ги пренасочва на вакантни длъжности в същото или друго поделение на предприятието;

- ги включва в обученията за преквалификация за своя сметка.”

(7) – приема се.

Чл. 12.(1) – приема се основният текст.

т. 1. – приема се следният текст:

„1. едновременно членове на едно семейство, в случаите на съкращаване на щата или намаляване обема на работа;”

т.2.- приема се следният текст:

„2. работници и служители в работоспособна възраст, при наличие на работни места, заети от пенсионери;”

т. 3. – приема се текстът, като преди думите „работни места” се добави думата „свободни”;

т. 4. – в разногласие.

*Работодателят* предлага да отпадне.

*Синдикатите* предлагат в края на посочения текст да се добави изразът „освен в случаите на аутсорсване”

(2) и (3) – приема се общ текст, като ал.2:

„(2) При равна квалификация и еднакво изпълнение на работата предимство за оставане на работа имат работници и служители с по-тежко здравословно състояние, както и работници и служители, които единствени осигуряват издръжката на семействата си или са самотни родители.”

(4) – приема се.

Чл. 13.(1) – приема се.

(2) – приема се следната редакция:

„(2) Материалите се обсъждат и разглеждат от страните по КТД на едно или няколко заседания. Процедурата се уточнява за всеки отделен случай.”

(3) – приема се.

Чл. 14. – приема се, като в ал. 1 думата „служебно” се заменя с думата „трудова”.

Чл. 15.(1) – приема се следният текст:

„Чл. 15.(1) Работодателят обсъжда със синдикатите изпълнението на „Стратегия за управление на човешките ресурси 2014-2020 г.” за обучение на персонала в ДП НКЖИ”.

(2) - в разногласие.

*Работодателят* ще предложи текст за обсъждане.

Чл. 16. – приема се сленият текст:

„Чл. 16. (1) Работодателят осигурява условия и средства за професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите в случаи на закриване и/или разкриване на работни места и дейности.

(2) Работникът или служителът е длъжен да участва в организираните или финансираните от работодателя форми на обучение за поддържане и повишаване на професионалната си квалификация и за подобряване на професионалните си умения.”

Чл. 17.(1) – приема се текстът:

„Чл. 17.(1) При предложение на синдикат и след разглеждане от страните в поделението, работодателят взема решение за даване на съгласие за обучение.”

(2) – в разногласие.

*Работодателят* предлага да отпадне, тъй като необходимостта от обучение, включително и по трудовоправна тематика, е по негова преценка.

Чл. 18. (1) – приема се.

(2) – приема се текстът:

„(2) Работодателят и при възможност неговите представители в поделенията предоставят на синдикатите:

- в началото на всяка година и при искане от тяхна страна, информация за икономическото и финансово състояние на предприятието/поделението, перспективите за развитие, включително структурни промени и числеността на персонала (персонала, подлежащ на съкращение, възможностите и намеренията за преквалификация, пренасочване, обезщетения);

- информация за разписанието на длъжностите преди и след всяка промяна в числеността на персонала, организацията на работата, административно-управленската и функционална структура.”

(3) – приема се следният текст:

„(3) Работодателят информира Синдикатите всяко тримесечие за изпълнението на бизнес плана за съответната финансова година, както и за настъпили съществени промени в него.”

(4) – приема се нова алинея със следният текст:

„(4) Синдикатите се задължават да не разгласяват на трети лица информация, която им е предоставена от работодателя, с изискване за поверителност.”

Приема се нова ал.5 със следния текст:

„(5) Работодателят се задължава да информира Синдикатите:

1. при предстояща промяна на работодателя по чл. 123 и 123а от КТ, не по-късно от 70 дни преди извършването 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.”

Чл. 19.(1) – приема се следната редакция:

“Чл. 19.(1) Четири месеца преди изтичане срока на действие на КТД, по искане на синдикатите, с оглед разработване проекта на следващия, работодателят предоставя информация за:

- финансово-икономическото състояние на предприятието по отчет и в перспектива;
- достигнатата брутна работна заплата (БРЗ) общо и по клас персонал, динамиката ѝ през периода на КТД, перспективи;
- процент на разходите за труд в общите разходи на предприятието към момента и в предхождащите 2 години;
- производителността на труда за същия период, виждания и мерки за подобряване;
- образователна, възрастова и териториална структура на работната сила, перспективи;
- състояние на условията на труд, анализ на здравословното състояние на работниците и служителите, изпълнението на съответните програми;
- достигнатото ниво на снабдяването с работно и специално облекло, лични предпазни средства и др.;
- състояние на социално-битовото обслужване, анализ за използването на почивните бази;
- анализ за изпълнението на действащия КТД;
- друга информация, която е от значение за разработването на проекта – след конкретно искане на синдикатите.

(2) – в разногласие.

*Работодателят* ще предложи текст за обсъждане.

Поради служебна ангажираност на членове от групата за преговори от страна на работодателя и предвид важността на разделите, касаещи основните заплати, допълнителните възнаграждения и обезщетенията, както и предложените нови текстове в проекта, работодателят предложи преговорите да продължат с разглеждане на раздела „Здравословни и безопасни условия на труд”.

Представителите на синдикатите изказаха становище, че се иска промяна на вече приет регламент на работа с мотива за заетост на г-жа Димитрова и г-жа Вецкова, които след обяд няма да присъстват. Поставиха въпроса необходимо ли е едновременното присъствие на г-жа Дж. Димитрова и г-жа Л. Вецкова на заседанията, за да могат преговорите да се провеждат с последователно разглеждане на членовете от проекта. Поискаха на следобедното заседание да се яви представител на работодателя, който има пълномощия да води преговори и подпише протокол.

Отговори не получиха.

В резултат на проведените разговори преговорите продължиха.

Чл. 60. – приема се следният текст:

„Чл. 60. Работодателят е длъжен да осигурява здравословни и безопасни условия на труд на работниците и служителите, като разходите са за сметка на предприятието. Работниците и служителите са длъжни да спазват правилата по здравословни и безопасни условия на труд.”

Чл. 61. – приема се следният текст:

„Чл. 61. Работодателят е длъжен:

1. да осигурява ресурси за организационно - технически, технологични и други проекти за подобряване условията на труд, съгласно план - програми, изготвени от поделенията, въз основа на направени оценки на риска;

2. да осигурява провеждането на всички видове инструктажи, съгласно изискванията на Наредба № РД-07-2 от 16 декември 2009г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ);

3. да осигури провеждането на подходящо обучение на работниците и служителите, съгласно утвърдена система за обучение по ЗБУТ в ДП НКЖИ.

4. да онагледява и осигури работните места (помещения) с необходимите инструкции и правила по безопасност на труда;

5. ежегодно, до 31 март, предоставя информация на Синдикатите за състоянието на условията на труда, направените и последващи оценки на риска, показателите на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост. Информация по тези въпроси и в същия срок, се предоставя на представителите на синдикатите по поделения.”

Чл. 62:

1. – приема се;

2. – за уточняване с нова редакция;

3. – приема се;

Чл. 63. – приемасе текстът „Работодателят е длъжен:”

1. – приема се;

2. – приема се следзната редакция:

„2. да се съобрази с разработените от СТМ мерки за отстраняване и намаляване на риска за здравето и безопасността при работа на работниците и служителите;”

3. – приема се следният текст”

„3. да кани представители на синдикатите при разследване на трудови злоупотреки и професионални заболявания.”

Чл. 64. – приема се основният текст

1. – за уточняване.

*Работодателят* не приема размера на безплатната храна по чл. 2 от Наредба № 11 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/ли добавки към нея, както и същият да бъде обвързан с минималната работна заплата за страната и ще предложи схема за обвързване след извършване на разчети.

*Синдикатите* правят предложение размерът да се обвърже с минималната работна заплата на предприятието или средната брутна заплата на предприятието, като същият да не бъде по-малко от 2 лв. Целта е да се компенсират работниците при евентуални промени на икономическите условия.

2. – приема се, като в края на изречението отпада изразът „на стойност не по-малко от 1 лв.”

3. – остава за уточняване.

*Синдикатите* в отговор на констатацията на работодателя за дублиране на т.1 и т.3 предлагат след т. 3, да се запише изречение, че безплатна храна не се полага едновременно по т. 1 и по т. 3.

От страна на синдикатите:.....

От страна на работодателя:.....

С особено внимание обясно  
заеман от естатистиката на  
Синдикатите в работната  
6 група, които повечето са  
одигни и квалификация за  
Работодател