

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

между

**Държавно предприятие
“Национална компания”
“Железопътна инфраструктура”**

и

1. КНСБ:

Синдикат на железничарите в България

Съюз на транспортните синдикати в България

2. КТ “ПОДКРЕПА”:

Национален железничарски синдикат

Федерация на транспортните работници

2014 година

Днес __.__.2014 г. в гр. София между Държавно предприятие „Национална компания „Железопътна инфраструктура” наричана по-нататък “Предприятието”, представлявано от _____ – генерален директор, наричан по-нататък “Работодател”, от една страна и синдикалните организации на:

1. От КНСБ

Синдикат на железничарите в България (СЖБ) - представляван от инж.Петър Бунев -председател;

Съюз на транспортните синдикати в България (СТСБ) - представляван от Екатерина Йорданова - председател

2. От КТ “Подкрепа”:

- Национален железничарски синдикат (НЖС) „Подкрепа”- представляван от инж. Зоринчо Йорданов - председател ;

- Федерация на транспортните работници (ФТР) “Подкрепа”, представлявана от Розен Зарков - председател”,

наричани по-нататък “Синдикати”, от друга страна, след като се увериха, че пълномощията им са редовни, на основание чл. 51а. от Кодекса на труда, сключиха настоящия Колективен трудов договор за следното:

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. ((1) С този КТД се уреждат трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения между Работодателя и работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда и други нормативни актове в областта на:

1. Трудова заетост. Условия за възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение;
2. Обучение, професионална квалификация и преквалификация;
3. Работно време, почивки и отпуски;
4. Трудови възнаграждения и обезщетения;
5. Здравословни и безопасни условия на труд;
6. Социално развитие;
7. Социално партньорство и взаимоотношения между Страните;
8. Други.

(2) Договорени на браншово и отраслово равнище по-благоприятни за работниците и служителите условия, от включените в този договор, заместват съответните му клаузи и се прилагат незабавно.

Чл. 2. (1) Настоящото КТД се прилага само за членове на Синдикатите - за времето на членството им, както и за присъединени към договора - за времето на присъединяването им.

(2) Присъединяването към КТД става индивидуално, по реда на Правила за присъединяване към КТД 2014 - [Приложение №1](#). Не се допуска групово присъединяване.

(3) Присъединяването не се отнася за договореното в Раздел X.

- Чл. 3.** (1) Индивидуални трудови договори и допълнителни споразумения към тях, които противоречат или заобикалят този КТД са недействителни.
- (2) При констатиране на нарушения на КТД Работодателят взема мерки за отстраняването им.
- Чл. 4.** Настоящият договор обвързва Работодателя и неговите представители по подразделения. Същият няма право нито като Предприятие, нито чрез някое от подразделенията си да сключва други колективни договори.
- Чл. 5.**(1) Работодателят поема задължението да не прилага този КТД за работници и служители, нечленуващи в Синдикатите и неприсъединили се по договорения ред.
- (2) В случай, че Работодателят договори по-благоприятни от този КТД условия с отделни работници и служители, те се считат като договорени между страните и прилагат за всички работници и служители, за които важи настоящия КТД.
- Чл. 6.** Страните, взаимно признавайки своята равнопоставеност, постигнаха договореностите в Колективния трудов договор по пътя на честни и конструктивни преговори при зачитане интересите на всяка от тях.

РАЗДЕЛ I. Трудова заетост

- Чл. 7.** (1) Работодателят се задължава да обсъжда със Синдикатите оптималното равнище на заетост на персонала в съответствие с технологичната необходимост.
- (2) За регулиране въпросите по заетостта, страните се споразумяха да се създаде централна постоянно действаща „Комисия по заетостта, професионалната квалификация и подбора на персонала”. В състава ѝ влизат представители на работодателя и синдикатите по ред и начин, договорен от страните.
- (3) Такива комисии се създават и в подразделенията.
- (4) Целта на комисиите е да анализират заетостта, преценяват перспективите, разработват планове и предлагат мерки за преквалификация, обучение и адаптация на работниците при промяна в обема на работа, реструктуриране, приватизация и др., както и да работят като помощни органи на страните по КТД.
- (5) Чрез своите представители Работодателят внася в комисиите необходимата за работата им навременна и обективна информация за финансовото, икономическо и кадрово състояние на предприятието (подделението).
- (6) За работата си централната комисия изготвя правилник, а въз основа на него комисиите по места приемат собствени такива, във връзка със специфичните задачи и условия в подделението.
- Чл. 8.** (1) Заемането на длъжности в предприятието става при строго спазване на условията и изискванията за образование, професио-

нална квалификация, правоспособност и професионален опит приети от страните – Приложение №2.

- (2) Работодателят уведомява Синдикатите за обявените конкурси за заемане на длъжности. Той включва в комисиите техни представители.
- (3) Работодателят уведомява Синдикатите и оповестява по подходящ начин в седалището на съответното поделение и конкретно звено вакантните работни места.
- (4) Назначаването на даден кандидат става не по-рано от 7 дни след обявяването по предходната алинея и обсъждане в комисиите по Чл.7.
- (5) При равни други условия с предимство се приемат на работа работници и служители, съкратени от предприятието.

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 изразено съгласие от негова страна чрез подписването ѝ;

(2) С индивидуалния трудов договор освен условията по чл.6б, ал.1.от КТ се определят:

1. Работно време - продължителност и особености (работа на сменни, с прекъсване, ненормиран работен ден);
2. Работно място;
3. Категория труд за пенсиониране;
4. Ред и начин за формиране на трудовото възнаграждение съгласно действащите нормативни документи и КТД.

5. Място на явяване за работа. (Гара, пункт, участък и др. Отнася се за случаите, когато се договаря място на работа с определени граници.)

(3). При договаряне на място на работа с определени граници се спазват следните условия:

1. Териториалните граници на мястото на работа (участък)се определят от Работодателя, съобразно производствената необходимост и характера на работа.
2. При възлагане на работа, извън определения участък по т. 1, Работодателят командирова работника или служителя съгласно Наредбата за командировките в страната.
3. При работа в участъка по т. 1, ако се налага преспиване в друго населено място извън местоживеенето, Работодателят командирова работника или служителя.
4. Времето на пътуване във връзка с работата в границите на участък по т. 1, се признава за работно време.

5. Времето за пътуване по предходната точка, включва цялото време на пътуване от уговореното място на явяване или местоживеене до мястото на работата и обратно. Освен времето на дейст-

временно пътуване, то включва и времената на изчакване на превозното средство и престоите за връзка.

Чл. 10. (1) Трудовото правоотношение с работниците и служителите се сключва за неопределено време, освен в случаите, посочени в чл. 68 на КТ. **Срочен трудов договор по чл.88, ал.1,т.1 се сключва само след изрично писмено искане на работника или служителя.**

(2) Работодателят поема задължението да не упражнява натиск под каквато и да е форма върху работниците и служителите за преминаването от безсрочни към срочни трудови договори.

Чл. 11 (1) Освобождаване на работници и служители по реда на чл.328. ал.1, т. 1 до 4 от Кодекса на труда се извършва само след пресъоръжаване, модернизация и промяна в техниката и технологията на работа, в резултат на инвестиции.

(2) Поименното определяне на подлежащите за съкращение се извършва от Работодателя чрез подбор на основание чл.329 от КТ, въз основа на конкретни критерии и показатели - **Приложение №3** и след обсъждане таблиците за подбор в СС по КТД.

(3) Страните по КТД В поделенията могат да конкретизират показателите съгласно местните условия.

(4) Работодателят може да уволни работник или служител член на синдикат, страна по КТД поради съкращение на щата или намаляване на обема на работата само след предварително писмено съгласие по смисъла на чл.333, ал.4 от КТ на съответния колективен синдикален орган в поделението.

(5) При възстановяване на работа по съответния законов ред на неправилно уволнен работник или служител, работодателят търси отговорност и налага съответстващи наказания на виновните длъжностни лица.

(6) Работодателят се задължава да съдейства за социалната адаптация на подлежащите на съкращение, като по предложение на комисията по Чл.7:

- ги пренасочва на вакантни длъжности в същото или друго поделение на предприятието;
- организира курсове за преквалификация за своя сметка.

(7) Синдикатите имат право да правят предложения по ал. 6.

Чл. 12 (1) При съкращение на персонала, Работодателят се задължава да не освобождава:

1. едновременно членове на едно семейство;
2. работници и служители в работоспособна възраст, при наличие на работни места, заети от пенсионери или придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при работа на същата или сходна длъжност;
3. работници и служители, при наличие на работни места, които биха могли да бъдат заети от подлежащи на съкращение, отговарящи на изискванията за заемане на длъжността;

4. работници и служители, при наличие на сключени от работодателя на граждански или други облигационни отношения с физически или юридически лица, чиито предмет съвпада или е сходен с трудовите функции на работника или служителя
- (2) При равна квалификация и еднакво изпълнение на работата предимство за оставане на работа имат работници и служители с по-тежко семейно, материално положение или здравословно състояние.
- (3) При равна квалификация не могат да бъдат уволнявани работници и служители, които единствени осигуряват издръжката на семействата си или са самотни родители.
- (4) Работодателят поддържа база данни на съкратените и информация за тях във всяко поделение.

Чл. 13 (1) В случай на масови уволнения в срок не по-малко от 60 дни преди започването им Работодателят предоставя на Синдикатите в предприятието и съответното поделение информация по чл.130а от КТ. В информацията се включват и мерките, които той предвижда да предприеме за облекчаване положението на подлежащите на уволнение. В 15-дневен срок от постъпване на информацията, Синдикатите изразяват становище относно намеренията на Работодателя.

- (2) Материалите се обсъждат в комисията по Чл.7 и разглеждат от страните по КТД на едно или няколко заседания. Процедурата се уточнява за всеки отделен случай. С приетите становища и мнения се запознават представителите на страните в поделенията.
- (3) Представителите на работодателя и синдикатите в поделенията след консултации по приети от тях правила предприемат действия за сформирание на екипи по условията на чл.25 от Закона за насърчване на заетостта.

Чл. 14 (1) Работодателят води лично служебно досие на всеки работник или служител. В него се съхраняват документите за възникване и промени в трудовото правоотношение, хода на професионалното и образователно развитие, подписаната от лицето длъжностна характеристика, оценки за работата, поощрения, отличия, наказания, и др.

- (2) Работниците и служителите имат право на достъп до трудовото си досие в рамките на работното време на службата, в която се съхраняват документите.
- (3) При поискване работодателят предоставя на работника или служителя обективна и справедлива характеристика за професионалните качества и резултати от трудовата му дейност или препоръка за кандидатстване при друг работодател.

РАЗДЕЛ II. Обучение, професионална квалификация и преквалификация

Чл. 15. (1) Работодателят разработва, съгласува със синдикатите и реализира дългосрочна стратегия за подготовка на средни изпълнителски кадри и кадри с висше образование за железопътния транспорт в зависимост от потребностите, с отчитане на проблемите за осигуряване на трудов ресурс, по ред и начин, определени в „Правилник за професионалното обучение на персонала на ДП „Национална компания „Железопътна инфраструктура“.

(2) Работодателят се задължава да разработи и съгласува със синдикатите Програма за професионално развитие на кадрите за:

1. Първоначална квалификация;
2. Краткосрочно обучение без откъсване от работните места;
3. Дългосрочно обучение с откъсване от работа;
4. Преквалификация или повишаване на квалификацията – при съкращения и необходимост от пренасочване на работници и служители на нови работни места;
5. Периодична проверка на знанията за длъжности, свързани с безопасността на движението;
6. Непрекъснато повишаване на знанията чрез участия в семинари и специализирани обучения;
7. Техническа учебна година (краткосрочно обучение с откъсване от производството);
8. Въвеждащо обучение на работници и служители, завърнали се на работните си места след ползването на продължителен отпуск, временна нетрудоспособност, майчинство и др.

Чл. 16. 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.

Чл. 17. При предложение на Синдикат и след разглеждане от Страните, Работодателят взема решение за даване съгласие за обучение.

Чл.17а Работодателят осигурява финансово обучението на синдикалните членове по трудовооправна тематика. За целта синдикалните ръководства представят за одобрение съответните план-сметки.

РАЗДЕЛ III. Право и обхват на информация

Чл. 18. (1) Работодателят предоставя исканата от Синдикатите информация в съответствие със законовите разпоредби.

(2) Работодателят и неговите представители в поделенията предоставят на Синдикатите:

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

- информация за разписанието на длъжностите преди и след всяка промяна (числеността на персонала, организацията на работата, административно-управленската и функционална структура).
- (3) Работодателят и неговите представители в поделенията информират Синдикатите всяко тримесечие за изпълнението на съответния бизнес план, както и за настъпили съществени промени в него.
- (4) При предстояща промяна на работодателя по чл.123 или 123а от КТ, при съществени изменения в дейността, икономическото състояние и организацията на труда в предприятието, засягащи въпроси, предмет на настоящия договор, Работодателят се задължава да информира синдикатите за своите намерения не по – късно от 70 дни преди извършването на промяната.

Чл. 19.(1) Четири месеца преди изтичане срока на действие на КТД с оглед разработване проекта на следващия. Работодателят предоставя информация за:

- финансово-икономическото състояние на Дружеството по отчет и в перспектива;
 - достигнатата БРЗ общо и по групи персонал, движението ѝ през периода, перспективи;
 - процент на разходите за труд в общите разходи на предприятието към момента и в предхождащите 5 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) Синдикатите предоставят при поискване от Работодателя, информация за действителния брой на членовете си

РАЗДЕЛ IV. Основни заплати

Чл. 20. (1) Страните се споразумяха за Минимална основна месечна заплата за предприятието равна на МРЗ за страната увеличена с коефициент 1.6.

(2) Номенклатурата на длъжностите в предприятието и базовите заплати за тях се определят от страните чрез коефициент към МРЗ и обхващат всички длъжности в предприятието - [Приложение №2](#).

(3) Индивидуалните основни месечни заплати се определят съобразно обема, качеството, сложността и отговорността на труда, квалификацията и професионалния опит на работника или служителя, съгласно Вътрешни правила за работната заплата (ВПРЗ), приети съвместно от страните - Приложение № 4. Индивидуалните основни месечни заплати не могат да превишават с повече от 15% базовата заплата за съответната длъжност.

(3)а Определените по реда на алинея 3 към началото на действие на настоящия КТД заплати не могат да бъдат по-малки от достигнатите към 31 декември 2013г., умножени с коефициент, равен на ръста на инфлацията за периода 2008-2013г.

(4) Базовите и индивидуалните РЗ се индексират от 1^{-ви} януари всяка година с ръста на инфлацията и процента на повишаване на производителността на труда за предходната година.

Чл. 21 (1) Реда и начина за образуване на средствата за работна заплата, механизма за образуване и промяна на индивидуалните брутни заплати и всички други въпроси по заплащането на труда се определят с ВПРЗ.

(2) Представителите на страните в поделенията могат да приемат Вътрешни правила за работна заплата, които не противоречат на тези на предприятието.

Чл. 22. (1) По-големи размери на основните заплати и допълнителните възнаграждения, договорени между страните се отразяват в индивидуалните трудови договори служебно от Работодателя и се съобщават по подходящ начин на работниците и служителите.

(2) Когато промени в данъчното и осигурителното законодателство водят до намаление на нетните месечни работни заплати поради увеличаване на личните осигурителни вноски и/или дължимите данъци, работодателят компенсира индивидуалните брутни работни заплати. Компенсацията е с размера на намалението и се начислява от датата на влизане в сила на законодателната промяна.

РАЗДЕЛ V. Допълнителни и други възнаграждения

Чл. 23 За всеки отработен нощен час, или част от него се заплаща допълнително възнаграждение за нощен труд в размер на 60% от основната часова заплата по трудов договор. При работа в режим на „прозорец“, както и при отстраняване на последствията от аварии, катастрофи и др. – 70% от същата. В процента за това възнаграждение се включва и приравняването на нощния труд към дневен.

Чл. 24 (1) Работниците, чиято работа е организирана под формата на дежурство по смисъла на Наредба 2/22.04.1994 г. на бившето Министерство на труда и социалните грижи, получават допълнително възнаграждение за нощен труд в размер на 30 % от основната часова заплата. Длъжностите, които са задължени да дават дежурс-

тва се предлагат от страните по КТД на поделенията, разглеждат и одобряват на ЦСС по КТД.

- (2) Когато през нощната смяна работниците от предходната алинея работят ефективно, допълнителното им възнаграждение за това време се изплаща по размерите на Чл. 23.

Чл. 25. (1) За времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя извън територията на поделението, в място уговорено между тях, се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или част от него в размер на 30% от определената в трудовия договор часова заплата, а в дните на официални празници – 60% от нея.

- (2) Когато по време на разположението работника бива извикан за ефективна работа, времето от явяването на работа до освобождаването се отчита и заплаща като извънреден труд в размерите по Чл.27 на настоящето КТД.

- (3) Когато за изпълнение на ефективната работа се налага пътуване по смисъла на предходната алинея се заплаща времето от явяването в пункта за пътуване до връщането в него

Чл. 26. За работа през дните на официални празници, на работника или служителя се изплаща допълнително възнаграждение в размер на 120% от размера на брутното трудово възнаграждение.

Чл. 27. (1) Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, както следва:

- а) 60% за работа през работни дни;
- б) 90% за работа през почивни дни;
- в) 110% за работа през дните на официални празници;
- г) 75% за работа при сумирано изчисляване на работното време.

- (2) Положеният труд, съгласно чл. 14 от Наредба № 50, над 12 часовата максимално допустима продължителност на работната смяна, се отчита и заплаща като извънреден в удвоен размер по ал.1., б. „г”.

- ~~(3) При произшествие по ж.п. инфраструктурата времето от явяването в сборния пункт до завръщането в него се счита за извънреден труд.~~

- (4) Като извънреден труд се отчита и заплаща работата преди и след установеното работно време или през регламентирани почивки.

- (5) Когато положеният извънреден труд надвиши нормата, определена с чл.146, ал.1 от КТ, разликата се заплаща с увеличение в удвоен размер по ал.1.

- (6) Когато положеният извънреден труд при подневно изчисляване на работното време превиши ограничението по Чл.146.ал.2 от КТ часовете над ограничението се заплаща с увеличение в удвоен размер по ал.1.

- (7) Страните се договориха за месечно ограничение на извънредния труд при сумирано изчисляване на работното време 27 часа. Пре-

вишението се заплаща заедно с възнаграждението за съответния месец с увеличение от 150%.

Чл. 27а. При работа по отстраняване последиците от произшествия по ж.п. инфраструктурата се заплаща допълнително възнаграждение в размер на 15% от договорената основна заплата за всеки започнат час работа.

Чл. 28. (1) Ако с месечните графици за работа при сумирано изчисляване на работното време не е осигурено отработване на нормата часове, за неосигурените часове до норма се заплаща брутно трудово възнаграждение.

(2) Ръководителите на поделения, които допускат едновременно не осигуряване на норма работно време и полагане на извънреден труд за една и съща длъжност носят административна и материална отговорност.

Чл. 29. (1) На работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 1.3% за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

(2) За придобит трудов стаж и професионален опит се признава:

- целият трудов стаж, придобит и/ или признат преди 01.07.2007г.; независимо от длъжността и предприятието;
- целият трудов стаж в системата на железопътния транспорт;
- трудовият стаж в синдикат, страна по КТД.

(3) За работа в предприятия извън ж.п. транспорта след 01.07.2007г преценката и зачитането на стаж по смисъла на Чл. 12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета – ПМС №94 от 17.01.2007г. се извършва от работодателя. Възражения и съображения на заинтересованите работници и служители се разглеждат от комисиите по Чл.7 и страните по КТД в поделението в месечен срок от постъпването на писмен сигнал.

(4) Редът и начинът на заплащане на допълнителното възнаграждение по този член се определя в – [Приложение №5](#).

Чл. 30. (1) За ръководство на производствена единица и за времето на обучение на стажанти, новопостъпили, преназначени и др. Работодателят заплаща допълнително възнаграждение от 10 до 30 % от основната заплата по ред и начин, определени във ВПРЗ.

(2) На работещите на интензивни работни места и при интензивни условия на труд се заплаща допълнително възнаграждение за интензивност по ред и начин, определени във ВПРЗ.

(3) При продължаваща над 10 денонощия смяна способа на осигуряване движението на влаковете или начина на охрана на прелезите поради повреда, преустройства на осигурителната техника и др., на пряко работещите със съоръженията се заплаща допълнително възнаграждение за извънредна интензивност в размер на 15% от договорената ОРЗ.

(4) Възнаграждението по предходната алинея се изплаща за целия срок на промяната и за всеки час или част от него работа при посочените условия.

Чл. 31. По преценка на Работодателя, който сключва трудовия договор, за ползване в работата на по-висока лична квалификация се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размери, както следва:

- | | |
|---|-------------|
| 1. Доктор на науките | 100.00 лв.; |
| 2. Доктор | 60 00 лв.; |
| 3. На завършилите следдипломна квалификация | 40.00 лв.; |
| 4. За ползване в работата на чужд език по ред определен от страните | – до 50лв. |

Чл. 32. (1) На работниците, които изпълняват служебните си задължения по време на пътуване, се заплаща суми за пропътуван километър, в процент от минималната часова работна заплата (МЧРЗ) както следва:

1. при обслужване на самоходни специализирани машини за поддръжка и ремонт на железния път и контактната мрежа – 4,5% на машиниста и придружителя;

2. на шофьорите, които изпълняват служебната си работа по време на пътуване до населено място (обект) извън местодомуването - 3,5%. Когато пътуването е с нощувка в друго населено място (обект), извън местодомуването, размерът на възнаграждението се определя по реда на чл. 19, ал. 1 от Наредбата за командировките в страната, ако е по-благоприятно за работника

(2) За влаковете, пътуващи по теснопътни линии съответните ставки по ал. 1 се завишават с коефициент 1,7.

РАЗДЕЛ VI. Изплащане на възнагражденията

Чл. 33. (1) Трудовите и другите възнаграждения се изплащат на два пъти в месеца по график, както следва:

- Аванс – от 10 до 15 число на текущия месец;
- Заплата и другите възнаграждения за предходния месец – от 23 до 28-мо число на текущия.

(2) Изплащането на командировъчните на работещите в пограничните гари и предоставянето на ваучерите по чл.71 за предходния месец става до 25 число на текущия.

(3) Социалната сума по чл. 71, ал. 2, т. 2, се изплаща до пет дни след издаването на заповед за ползване частта от отпуск, с която се превишава половината от полагаемия годишен размер.

(4) Възнаграждението за платен отпуск по искане на работника/служителя се изплаща най-малко 5 дни преди началото на ползване.

- (5) При не издължаване в сроковете по предходните алинеи, съответните суми се изплащат на работниците/служителите заедно със законоустановената лихва за просрочени плащания.
- (6) За не спазен срок за изплащане на възнагражденията се счита времето за аванс след 15-то число на месеца, за заплата и другите възнаграждения за предходен месец – след 28-мо число, за сумите по алинеи 2 и 3 – след изтичане договорените срокове.

Чл. 34. (1) При недостиг на средства в предприятието и добросъвестно изпълнение на задълженията на работниците и служителите в рамките на графика по Чл.33 всеки месец се изплаща сума в размер на 70% от индивидуалното брутно трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната месечна работна заплата за предприятието.

- (2) Разликата до пълния размер на заработеното трудово и други възнаграждения остава дължима и се изплаща допълнително заедно със законоустановената лихва за просрочени плащания за периода на забавянето.
- (3) Този извънреден режим на плащане не може да продължава повече от три месеца.

Чл. 35. Неизпълнението от страна на работодателя на договореното в този раздел е неизпълнение на поети задължения по смисъла на Чл.11. от ЗУКТС.

РАЗДЕЛ VII. Обезщетения

Чл. 36. (1) При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест по условията на чл. 325, т.9 и чл.327, ал.1 т.1 от КТ работниците и служителите, които през последните 5 години не са получавали обезщетение на същото основание, имат право на обезщетение в размер на брутно 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 над 5 години;
- 2.0 при стаж от 5 до 7 години;
- 2.5 при стаж над 7 години

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като е придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването, работниците и служителите имат право на обезщетение в размер на брутно им трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Ако последните 10 години от трудовият им стаж е в държавните железопътни предприятия, обезщетението се завишава с коефициент 1,5.

- (3) Страните приемат срок за предизвестие при уволнение по чл.328. ал.1, т. 1 до 4 и т. 11 от Кодекса на труда, в зависимост от трудовия стаж в НК „БДЖ” и ДП „НКЖИ”, както следва:
- 1 месец - при стаж до 10 години;

- 2 месеца при стаж от 10 до 20 години;
- 3 месеца - при стаж над 20 години

- (4) Работници и служители, които се уволняват по чл. 328, ал.1, т.т. 1,2,3 и 4 от КТ, имат право на обезщетение по чл.222 т.1 от КТ в размер на brutното им трудово възнаграждение, умножено с индивидуален коефициент. Стойността на коефициент е по 0,3 за всяка година трудов стаж, но не по малко от шест.
- (4) Работници и служители, които се уволняват по реда на чл. 328, ал.1, т. т.1, 2, 3 и 4 от Кодекса на труда и към момента на прекратяване на трудовото правоотношение им остава не повече от една година до придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, имат право на обезщетение по чл.222, ал.1 от Кодекса на труда, завишено с коефициент в зависимост от трудовият им стаж в железопътния транспорт, както следва:
1. при стаж до 20 години - 7;
 2. при стаж над 20 години - 9.
- (5) Работници и служители, които се уволняват по реда на чл. 328, ал.1, т.1-ва до **8-ма, т.11 и 12 от КТ** и към момента на прекратяване на трудовото правоотношение са по-възрастни от 50 години, имат право на допълнително обезщетение в размер на brutното им трудово възнаграждение, увеличено с индивидуален коефициент. Стойността на индивидуалния коефициент се получава, като от възрастта им в години към момента на освобождаване се извади числото 50.

Чл. 37. (1) 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 25 години за мъжете и 20 години за жените, се изплаща обезщетение в размер на 12 месечни основни заплати.

- (2) Право на обезщетение по ал.1 имат и работниците и служителите, които се пенсионират поради болест, пропорционално на трудовия им стаж.
- (3) При прекратяване на трудовото правоотношение поради смърт обезщетение в размера по ал.1 се изплаща на наследниците на починалия работник или служител пропорционално в зависимост от трудовия му стаж, но не по-малко от 4 основни заплати.
- (4) Обезщетението по ал.1 и ал. 2 замества обезщетението по чл. 222 от Кодекса на труда по избор на лицето.

Чл. 38. 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 ж.п.транспорта (в години) до 2	Брой брутни трудова възнаграждения 4
---	---

от 2 до 4	5
от 4 до 6	6
от 6 до 8	7
от 8 до 10	8
от 10 до 12	9
от 12 до 14	10
над 14	11

Чл. 39. (1) При незаконно уволнение работникът или служителят имат право на обезщетение по чл.225 от КТ, завишено с коефициент в зависимост от периода, през който е останал без работа, както следва:

до 6 месеца	1;
от 6 до 12 месеца	2
от 12 до 24 месеца	4
над 24 месеца	6

(2) Когато през време на предходната алинея работникът или служителят е работил на по-ниско платена работа, той има право на разликата между заплатата и обезщетението.

(3) Право на обезщетение по ал.2. имат и работници и служители, които незаконно са преместени на друга по-ниско платена работа.

Чл. 40. При участие в досъдебно или съдебно производство по повод служебните задължения на работниците и служителите, при невинно поведение от тяхна страна, работодателят изплаща за времето на призоваване обезщетение, изчислено съгласно Чл.228. от КТ.

Чл. 40А. 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, ползвали се от КТД като присъединили се, или са новопостъпили и от датата на постъпване до влизане в сила на КТД са изминали по-малко от 3 месеца.

РАЗДЕЛ VIII Работно време и почивки.

Чл. 41. (1) Организацията на работното време се определя с Правилниците за вътрешния трудов ред на предприятието и поделенията, които се разработват съвместно със синдикатите и утвърждават от съответния ръководител.

(2) Промяна в правилника и/или установената организация на работното време става по реда на ал.1.

(3) Страните приемат нормална продължителност на:

- седмично работно време през деня – 40 часа;
- работно време през деня – 8 часа;
- седмично работно време през нощта – 35 часа;
- работно време през нощта – 7 часа.

Чл. 42. (1) При провеждане на периодичното медицинско преосвидетелстване на работниците и служителите, Работодателят признава за работно време:

- когато прегледът се извършва в населения пункт, където е работното място на работника и служителя – времето, употребено за прегледа, въз основа на документ, издаден от медицинските органи, но не по-малко от 8 часа;

- когато прегледът се извършва извън този пункт – 12 часа.

(2) При провеждане на периодичните психологически прегледи Работодателят осигурява един ден платен служебен отпуск в денят предшестващ прегледа и признава работно време съгласно ал.1.

(3) Когато за провеждането на прегледите по горните алинеи се пътува до друго населено място, извън това, в което се намира работното място/**мястото на явяване** на работника, той се командирова от и за сметка на работодателя. В тези случаи, по желание на работника нощувката преди психологическия преглед може да става в мястото на прегледа и се поема от командироващия.

(4) Всички документирани допълнителни разходи, свързани с прегледите по ал.1 и ал.2 се поемат от работодателя.

Чл. 43. (1) При провеждане на служебни съвещания, беседи или други мероприятия със задължителен характер, Работодателят признава за работно време времето за провеждане на мероприятиято, но не по-малко от 4 часа.

(2) При провеждане на изпити за работно време се признават не по-малко от 8 часа.

(3) 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.

Чл. 44. (1) За някои категории работници и служители, поради особения характер на работата им се установява ненормиран работен ден, въз основа на извършени наблюдения и анализ на работното време.

(2) Определянето на длъжностите по ал.1 става от страните по КТД в поделенията по предложение на комисиите по Чл.7. Списъците се одобряват от Генералния директор след обсъждане в ЦСС.

(3) Изготвянето на списъците за всяка следваща година става до края на предходната.

Чл. 45. (1) Работодателят може да удължава работното време по реда на чл.136 а след обсъждане в комисиите по Чл.7 и консултации със Синдикатите. За целта представя обосновка за причините, налагащи временната промяна в продължителността на работното време, срок на въвеждане, начин и периода на компенсиране.

(2) Предоставянето на материалите става не по-рано от 7 дни преди заседанието.

(3) Работата при удължено работно време може да започне не по-рано от 15 дни след проведените консултации и писмено оповестяване засегнатите. Обема на информацията и начина на оповестяване се съгласува между страните по КТД.

(4) По изрично писмено заявление на работещите при удължено работно време, работодателят приема компенсирането да става в дни в съответния законов срок и след споразумение между страните по индивидуалния трудов договор.

Чл. 46. При намаляване обема на работата, Работодателят, след предварително съгласуване със Синдикатите, може да установи за период до три месеца в една календарна година непълно работно време, по условията на чл. 138а от Кодекса на труда.

Чл. 47. (1) При сумирано изчисляване на работното време, работодателят изработва и връчва лични, именни, графици, за периода, съгласно чл. 9а от Наредбата за работното време почивките и отпуските.

(1)а Работодателят предоставя на представителите на Синдикатите в звената разработените графици за работа преди утвърждаването им за изразяване на мнения и препоръки.

(2) Междусменната почивка, е не по-малко от 12 часа, а непрекъснатата седмична почивка - не по-малко от 36 часа. Поне веднъж в месеца при сумирано изчисляване на работното време се осигурява седмична почивка с продължителност 48 часа в събота и неделя.

(3) Промени на графичите се допуска по изключение, след вземане на мнението на заинтересованите работници или служители. Промените се довеждат до знанието им най-късно 24 часа преди началото на работната смяна.

(4) Положения труд при промяна в графика извън предвиденото в предходната алинея се отчита и заплаща като извънреден.

Чл. 48. Работодателят провежда консултации със Синдикатите преди да предприеме действия за промяна на списъците по Наредба № 50/28.12.2001г на Министъра на транспорта и съобщенията.

Чл. 49. (1) По условията на Кодекса на труда, Наредба 2/22.04.1994 г. на бившето Министерство на труда и социалните грижи и Наредба №50/28.12.2001 г. Работодателят може да въвежда разделяне на работния ден на две или три части.

(2) Не се допуска разделяне на работния ден за длъжности, работещи при непрекъсваем процес и/или сумирано изчисляване на работното време.

(3) **Началото и краят на прекъсванията на работния ден се залагат в графичите за работа и не подлежат на корекции.** Общата им продължителност в една смяна не могат да превишават 1/6 от продължителността на смяната.

(4) Списъкът на работните места и длъжностите, за които се въвежда работен ден, разделен на две или три части се утвърждава от ръ-

ководителите на поделенията, след предварително обсъждане в комисиите по Чл.7 и съгласуване между страните.

- (5) През времето на прекъсванията работниците и служителите са свободни от задължения, **не носят отговорност за съоръженията и другото имущество на работодателя** и могат да напускат работните си места.
- (6) За времето на прекъсването Работодателят осигурява за желаещите условия за почивка или транспорт до местоживеенето им.

РАЗДЕЛ IX. Отпуски

- Чл. 50.** (1) На работниците и служителите се осигурява 24 дни платен годишен отпуск.
- (2). На работници служители със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто се осигурява 30 дни платен годишен отпуск.
- (3) При кръводаряване полагащият се отпуск по чл.157, ал.1, т. 2 от Кодекса на труда се завишава с 3 работни дни за първо кръводаряване и по един работен ден за всяко следващо.
- (4) Полагащият се отпуск по ал. 1 или 2 се завишава с 2 работни дни при:
- смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг;
 - встъпване в брак.
- (5) Допълнителният платен отпуск по ал. 3 и ал. 4 се ползва след писмено искане от правоимащия.
- Чл. 51. (1)** На работници и служители, които работят по условията на чл. 1 и чл. 2 от Наредбата за видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, приета с ПМС № 267 от 12.12.2005 г., се осигурява допълнителен платен годишен отпуск в следните размери:
1. На длъжности в жп кариери и тунели, определени в списъците на поделенията и утвърдени от генералния директор, след консултации с представителите на Синдикатите – 12 работни дни;
 2. На длъжности, определени от страните в поделенията и утвърдени от генералния директор, след консултации с представителите на Синдикатите – 10 работни дни.
- (2) Правото на допълнителен платен годишен отпуск се определя при спазване условията на чл. 4 от Наредбата.
- Чл. 52.** (1) На работниците и служителите, които работят при ненормиран работен ден се осигурява допълнителен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 8 работни дни.
- (2) Конкретните размери на отпуска се определят от страните по КТД в поделенията, съгласно приетите и одобрени списъци по **Чл.44.ал.2** и проведените наблюдения.

Чл. 53. (1) Работничките или служителките имат право на допълнителен платен отпуск по условията и реда на чл.168 от Кодекса на труда.

(2) По изключение отпуска по ал.1 се ползва от бащите, които сами отглеждат децата си или когато майката не може да упражни правото си.

Чл. 54. (1) Решение за ползване на отпуск по чл.161 от КТ или за обучение се взема от страните след разглеждане на предложенията в комисиите по чл.7.

(2) Предложения по предходната алинея могат да правят Синдикатите, а чрез тях – работниците или служителите.

(3) По реда на този член се процедира и в поделенията.

Чл. 55. (1) Ползването на платения годишен отпуск става по график за всяка календарна година. При разработването му представителите на Работодателят в поделенията вземат писмените желания на работниците и служителите и се съобразяват с тях.

(2) Проекта на графика се довежда до знанието на заинтересованите, на които се дава не по-малко от 7 дневен срок за мнения и възражения. Постъпилите възражения се разглеждат в комисиите по Чл.7 и обсъждат от страните в поделението преди утвърждаване на графика.

(3) Графика за следващата година се утвърждава от работодателя до края на текущата.

(4) На членове на семейство, работещи в предприятието се осигурява ползването на отпуск в едно и също време, освен ако те не желаят друго.

Чл. 56. За участие в досъдебно и съдебно производство, образувано по повод на събитие, възникнало при изпълнение на служебните задължения на работниците и служителите, Работодателят осигурява служебен отпуск за дните на призоваване пред съответните органи.

Чл. 57. През време на отпуските, разрешени по реда на ал.1, т.1,2 и 3 на чл.157 от Кодекса на труда се изплаща възнаграждение изчислено по реда на чл.177 от Кодекса на труда.

РАЗДЕЛ X. Отпуск на синдикални дейци

Чл. 58. (1) За осъществяване на синдикална дейност, Работодателят разрешава платен служебен отпуск, както следва:

1. На нещатаните синдикалисти - на председатели на синдикални организации – 16, а на секретарите – 8 часа месечно.

2. На участниците в конгреси, конференции, семинари и др. синдикални мероприятия – за времето на пътуване и провеждането му.

(2) Отпускът по ал. 1 не може да се ползва за други цели. Той се отчита в специални книги от Работодателя. При сумирано отчитане на ра-

ботното време отпуска се предвижда в графиците за работното време.

- (3) Времето на отпуска по ал.1 т.2 се определя от синдикалното ръководство, което уведомява писмено Работодателя най-малко 2 дни преди началото на ползването, като посочва датите и вида на мероприятиято. В случай, че отпускът няма да бъде ползван, правомощият своевременно уведомява работодателя.
- (4) За участие в съвместни с работодателя комисии, работни групи и др. формати, синдикалните членове се командироваат от и за сметка на работодателя съгласно Наредбата за командировките в страната
- (5) При необходимост в отпуските по предходните алинеи се включва и времето за пътуване.

Чл. 59. (1) Щатните синдикални дейци се считат в неплатен отпуск през времето, докато заемат синдикална длъжност.

- (2) При прекратяване на трудовото правоотношение на щатен синдикален деец, при невъзможност за възстановяване на предишната длъжност, Работодателят, по негово искане и при възможност, го устройва на друга подходяща, съответстваща на професионалната му квалификация.

Раздел XI. Здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 60. Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд на работниците и служителите е задължение на Работодателя и е за сметка на предприятиято. Работниците и служителите носят отговорност за спазването на установените правила за безопасен труд.

Чл. 61. Работодателят се задължава:

1. да осигурява целево ресурси за организационно - технически, технологични и други проекти за подобряване условията на труд, съгласно план - програми, изготвени от подразделенията, 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;
3. да провежда периодично обучение на работниците и служителите по въпросите за здравословни и безопасни условия на труд;
4. да онагледя работните места (помещения) с необходимите инструкции и правила по безопасност на труда;
5. не по-малко от веднъж на 6 месеца (през месеците януари и юли) 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 със същата периодичност се предоставя на представителите на Синдикатите по подразделения.

Чл. 62. Страните се споразумява:

1. периодично, в съответствие с изискванията на нормативната уредба и по предложение на Синдикатите, в поделенията да се извършват измервания на вредните фактори на работната среда, с цел своевременно актуализиране оценката на риска. За резултатите от измерванията се уведомяват работещите при дадените условия и Синдикатите;
2. всички разходи за лечение на пострадали не по тяхна вина по време на работа, които не се поемат от НЗОК, както и всички други медицински и профилактично-възстановителни процедури, свързани с трудовата дейност се заплащат от предприятието;
3. работодателят да организира за сметка на предприятието периодични медицински прегледи за здравословното състояние на работниците и служителите, съгласно изискванията на Наредба № 3 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични прегледи.

Чл. 63. Работодателят се задължава:

1. да осигури на работниците и служителите обслужване от Служба по трудова медицина (СТМ);
2. да прилага разработените от СТМ мерки за отстраняване и намаляване на риска за здравето и безопасността при работа на работниците и служителите;
3. да покани представители на Синдикатите при разследване на трудови злополуки и професионални заболявания.

Чл. 64. В изпълнение изискванията на Наредба № 11 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, Работодателят осигурява по работни места :

1. на персонала, работещ при условията, определени в чл.2 - безплатна храна в размер 0,8 % от МРЗ за страната, но не по-малко от 2 лева по длъжности, определени в списъци на поделенията след съгласуване между представителите на страните и утвърдени от Генералния директор, след консултации със синдикатите;
2. при работа на нощни смени- тонизиращи или ободряващи напитки, по минимум една доза при работна смяна до 7 часа и минимум по две дози при работна смяна над 7 часа, но не по-малко от 1 лев
3. на работещите в условията на среднодневни температури под +10°C или над +30°C - безплатна храна в размер 0,8 % от МРЗ за страната, но не по-малко от 2 лева;

Чл. 65. (1) За възстановяване на работоспособността и здравето на работниците и служителите на длъжностите и работните места по списък ([Приложение](#) № 6), Работодателят задължително осигурява по график веднъж в годината 5 дни безплатна почивка (включител-

- но допълнителен платен отпуск и безплатна храна) в профилакториум или подходяща почивна база.
- (2) На работниците по ал. 1 Работодателят осигурява с месечните графици за работното време по един свободен от работа ден преди и след отпуска, които се ползват за пътуване.
- (3) Отпускът по този член се ползва през текущата година.
- (4) Ако при поискване Работодателят не осигури ползването на отпуска през текущата година, го дължи в размер, увеличен с два дни през следващата, независимо от полагаемия се на работника отпуск от същия или друг характер.
- (5) За възстановяване на работоспособността и здравето на работниците и служителите на длъжности и работни места в I-ва категория гари ~~по списък~~ Работодателят осигурява по график веднъж в годината 3 дни безплатна почивка в профилакториум или подходяща почивна база по условията на предходните алинеи и действащото приложение №2.
- (6) По искане на работник или служител, участвал пряко в железопътно произшествие, при което има загинало или тежко ранено лице, работодателят осигурява 3 дни платен служебен отпуск, непосредствено след събитието**

Чл. 66. (1) Работодателят за сметка на Предприятието осигурява снабдяването, изпирането и всички дейности по поддържането на лични предпазни средства, в т. ч. специално работно облекло, съгласно изискванията на Наредба № 3 от 19.04.2001 г. за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място.

(2) Списъците на длъжностите за полагащите се лични предпазни средства, в т. ч. специално работно облекло, съгласно Наредба № 3, се предоставят на Синдикатите и обявяват пред работниците и служителите в поделенията на Предприятието.

Чл. 67. (1) Съгласно изискванията на Наредбата. за безплатното работно и униформено облекло от 20.01.2011 г Работодателят осигурява:

1. работно облекло на длъжностите, с характеристиките и при препоръчителните срокове на износване, съгласно [Приложение № 7](#). Изпирането и поддържането на това облекло се извършва организирано от Работодателя;
 2. униформено облекло на длъжностите, с характеристиките и при сроковете на износване, съгласно [Приложение № 8](#). Носенето на предоставеното униформено облекло е задължително при изпълнение на служебните задължения.
- (2) Конкретните срокове за износване на работното облекло се определят от комисии по поделения, в зависимост от характера на извършваната работа и степента на риска. В работата на комисиите участват представители на Синдикатите.

- (3) Работното и униформеното облекло се предоставят в деня на посътпване на работа, както и в деня, следващ изтичането на срока за износване.
- (4) Работодателят се задължава да не допуска до работното място, където се изисква носенето на работно облекло и лични предпазни средства, работник или служител, до осигуряването му.
- (5) Работникът или служителят има право да откаже да извърши работа, за която е определено да се осигурява работно или униформено облекло, когато то не му е предоставено.
- (6) Освободените без виновно поведение работници и служители не връщат и не дължат обезщетение за недоизносеното работно и/или униформено облекло.

Чл. 68. Работодателят застрахова работниците и служителите за застрахователен риск "Злополука", като сумата на застраховката е в зависимост от степента на риска - [Приложение № 9](#).

Чл. 69. Работодателят застрахова работниците и служителите по [Приложение № 10](#) за застрахователен риск "Трудова злополука" при спазване на изискванията на "Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риск "Трудова злополука" от 06.02.2006 г.

Чл. 70. (1) При нарушения и пропуски Синдикатите сигнализират Работодателя за:

1. санитарно-битово и медицинско обслужване;
2. снабдяване и осигуряване с работно, униформено облекло, лични предпазни средства, в т. ч. специално работно облекло;
3. провеждане на периодични медицински прегледи, засилена защита на непълнолетни, бременни жени и майки;
4. осигуряване на работни места за трудоустроени и други задължения, посочени в нормативната уредба и този КТД;
5. застраховането на работниците и служителите.

(2) Констатираните пропуски и нарушения се обсъждат от Страните и се отстраняват в 20 дневен срок.

Раздел XII. Социално дело

Чл. 71. (1) За задоволяване на социалните и културните потребности на работниците и служителите, Работодателят отчислява ежемесечно суми в размер не по-малко от 20 % от средствата за работна заплата.

(2) От средствата по ал.1 се изплащат:

1. средства за поевтиняване на храната, чрез предоставяне на ваучери за храна на целия персонал на Предприятието, в размер на 3 лв. за всеки ден, който се признава за осигурителен стаж, но не по-малко от необлагаемата сума по чл. 209 от ЗКПО
2. социална сума в размер 350 лв. при ползване на повече от половината от полагащия се основен платен годишен отпуск;

3. отпускане на социални помощи.

Чл. 72. (1) Страните приемат Социална програма ([Приложение](#) № 11), която се актуализира всяка календарна година.

(2) Основни направления в програмата са:

1. подобряване социалния статус на заетите;
2. социална сума срещу ползване на отпуск;
3. парични помощи;
4. медицинско обслужване и профилактика;
5. бази за спорт, отдих и туризъм;
6. столово хранене;
7. възстановяване в профилакториум;
- 8 други социални и битови потребности.

Чл. 73. (1) Разпоредителни действия, ипотекиране, концесии и др. с почивните бази на предприятието се предприемат след предварително уведомяване на Синдикатите и обсъждане между Страните.

(2) Работодателят прави предложение за промяна на цените на картите за почивните бази след обсъждане от Страните по КТД.

(3) Страните приемат разпределението на жилищата в предприятието да става по процедурата и критериите, определени в Правила за отдаването под наем, продажбата и замяната на държавни жилища, ателиета, гаражи и паркоместа, предоставени за ползване и управление на ДП „НКЖИ”, като в жилищните комисии се включват представители на синдикатите.

(4) Разпределението на картите за почивка в поделенията става от СС по КТД.

Чл. 74. Работодателят се задължава да прави ежемесечни вноски за:

1. Допълнително доброволно пенсионно осигуряване за всички работници и служители, за които важи настоящия КТД в размер на 10% от минималната работна заплата за предприятието.
2. Допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми, съгласно Споразумение - [Приложение](#) № 12.

Чл. 75. 1) Работодателят осигурява:

1. На работещите – право на неограничен брой безплатни пътувания за цялата жп мрежа;
2. На членовете на семействата – право на неограничен брой пътувания с 50% намаление и 6 броя безплатни пътувания за отиване и връщане по избран от тях маршрут.
3. На децата – безплатни пътувания от местоживееене до мястото на учебното заведение (ученически/студентски карти).

(2) На съкратените или освободени по чл.331 от КТ работници и служители се запазват личните карти за пътуване до края на годината на уволнението.

(3) На работниците и служителите, които се уволняват по реда на чл. 328, ал.1, т.т.1, 2, 3 ,4,5 и 6 и чл.331 от КТ и към момента на прекратяване на трудовото правоотношение им остава не повече от

една година до придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст:

1. се запазват правата за безплатни и с намалени цени пътувания на тях и семействата им до момента на придобиване право на пенсия;

2. след пенсионирането си ползват права по Наредбата за безплатни и намалени цени пътувания като освободените поради пенсиониране.

(4) При прекратяване на трудовия договор по реда на Чл.325. т.11 от КТ членовете на семействата, а при Чл.325.т.9 и Чл.327.т.1 от КТ и самият работник или служител ползват правата за безплатни и с намалени цени пътувания при придобит трудов стаж на праводаващия с 10 години по-малко от изискващия се за освободените поради пенсиониране.

Раздел XIII Корпоративна социална отговорност

Чл.77. /1/. Страните подпомагат развитието на корпоративна социална отговорност чрез признаване на по-висока степен социални задължения.

/2/Работодателят поема отговорността да :

- реализира социално отговорно поведение при реструктуриране и модернизиране на компанията и управлението, чрез ефективни форми на информиране и консултиране
- създава здравословен социален климат, социална сигурност на работещите и устойчива заетост, чрез инвестиционни програми в съответните направления, както и със съвместни социални инициативи, разработени с органите по заетостта и социалните партньори.
- При промяна на работодателя, по чл.123 и 123а от КТ, както и при структурни промени, касаещи смяна на собствеността, /приватизация/ и всякакъв вид изменения на дейността, свързани със сключване на договори за концесия, наем, аренда, съвместна дейност, както и чрез съответните договори със страните контрагенти, да сключва споразумения, социални клаузи и да приема съвместни програми за запазване на персонала, неговото преквалифициране и пренасочване. Работодателят се задължава, най-малко 70 дни, преди извършването на съответната промяна, да информира Синдикатите страна по КТД, по реда на чл.130б от КТ, както и да съгласува с тях проектите за споразумения, клаузи и програми, посочени в предходното изречение на този текст.
- да повишава мотивираността на работещите с допълнителни материални, социални и морални стимули;

- повишава ролята и ефективността на социалния диалог и обвързва предвижданите промени, както с интересите на предприятието, така и с тези на работещите в него;
- предприема действия за подпомагане опазването на околната среда, енергийната ефективност, предотвратяване на замърсяването, минимизиране на отпадъците и рециклирането им;

Чл.78. Работодателят въвежда мерки за по-добро съвместяване на трудовия и личен живот като:

- прилагане на гъвкави форми на организация на работното време за бременни жени и родители с деца до три годишна възраст;
- организиране на допълнително квалификационно обучение след отпуск по майчинство и подкрепа в кариерното развитие и др.

Чл.79. Социалните партньори работят за подобряване на качество на трудовия живот чрез създаване на благоприятна трудова среда, отговорна комуникация, справедливост в оценката и възнаграждението, внимание към потребностите на работещия.

Раздел XIV Равенство между половете и защита от насилие на работното място

Чл.80. Работодателят гарантира прилагането на принципа на равнопоставеност между половете по отношение на заплащането на труда, достъпа до обучения и кариерно развитие.

Чл.81. Работодателят предприема ефективни мерки за предотвратяване на физически и психически тормоз на работното място, както и за осигуряване на условия на труд, които спомагат за превенция от стрес, физически и психични увреждания.

Чл.82. Работодателят се задължава да води политика на нулева толерантност спрямо насилието на работното място в различните му проявления – физическо, психическо и сексуално.

Чл.83. Работодателят разработва план за повишаване на осведомеността на мениджърите, работниците и служителите чрез обучения с цел идентифициране признаците на тормоз и насилие на работното място, и инициране на превантивни и/или корективни действия в помощ на жертвите.

Чл.84. /1/ Работодателят разработва процедури, които да бъдат следвани при проява на тормоз или насилие, които да съдържат най-малко следните действия:

1. Незабавно вътрешно разследване и безпристрастно изслушване на страните.
2. Водене на статистика
3. Търсене на обратна информация, в случаите на насилие от трета страна

4. Взимане на адекватни дисциплинарни мерки по отношение на извършителите, в случай че те са работници или служители в рамките на компанията.
5. Подкрепа на жертвата/те и при необходимост осигуряване на психологическа помощ при реинтеграцията им.

Раздел XIII. Задължения на страните

Чл. 76. Работодателят се задължава да:

1. Предоставя информация и обсъжда със Синдикатите предварително, преди предприемане на всякакви действия свързани с:
 - Извършване на структурни промени в предприятието;
 - Въвеждане на технологии, графици за движение на влаковете и др., водещи до промени в организацията на транспортния процес, труда и управлението, със значителни социални последици за работниците и служителите или касаещи въпроси, предмет на КТД;
 - Приватизацията;
 - Проекти на вътрешни нормативни актове, свързани с дейността на предприятието, в това число разписание на длъжностите, наредби, инструкции и др., които се отнасят до трудовите и осигурителни отношения.
2. Не налага дисциплинарни и административни наказания на синдикални членове без съгласието на съответното синдикално ръководство в поделението.
3. Да внедри нормативи за разход на труд и материали при различните производствени и административни дейности - [Приложение № 13](#).

Чл. 77. Работодателят:

- се задължава да кани представителите на Синдикатите на заседанията на своя ръководен орган и в органите на управление в поделенията, оперативки и други, когато се разглеждат проблеми - предмет на КТД. В тези случаи Синдикатите имат право да изразяват становища и изказват съображения;
- гарантира правото на организиране на структурите на Синдикатите, създава условия и съдейства за осъществяване на дейността им.

Чл. 78. Работодателят предоставя за безвъзмездно ползване на Синдикатите необходимите помещения и канцеларии, като ги съоръжава за своя сметка с офис оборудване (телефон, факс, копирна техника, компютър с достъп до Интернет и правно-информационната система, ползвана в поделението, GSM, и др.).

Чл. 79. За осъществяване на международни връзки със синдикати от други страни при посещения на официални делегации в чужбина и у нас, разходите се поемат от Работодателя, като размера им предварително се съгласува.

- Чл. 80.** Създадените след подписването на този КТД организации на Синдикатите се легитимират пред Работодателя във всяко поделение със следните документи:
1. Протокол от учредително събрание (конференция), подписан от учредителите;
 2. Поименен списък на членовете на синдикалната организация;
 3. Удостоверение за признато членство от синдикат, Страна по КТД;
 4. Поименен списък на членовете на синдикални ръководства, ползващи защита по чл. 333, ал. 3 от Кодекса на труда.
- Чл. 81.** Синдикалните ръководства се задължават да уведомяват работодателите на съответните нива за новопостъпилите синдикални членове.
- Чл. 82.** Работодателят приема членският внос да продължи да се събира по ведомост при наличие на писмено волеизявление на лицето – член на някой от Синдикатите.
- Чл. 83.** (1) Работодателят не може да уволнява, нито да променя едностранно условията по трудовия договор на членовете на синдикални ръководства, на участниците в комисиите за водене на преговори и КТД, участниците в комитетите (групите) по условията на труд и представителите по Чл.7 и Чл.7а от КТ – членове на Синдикатите без съгласието на:
- за СЖБ – Координационния съвет
 - за СТСБ – Изпълнителния комитет
 - за НЖС – Изпълнителния съвет
 - за ФТР – Изпълнителния съвет
- (2) Защитата по този член се отнася за времето, през което работника/служителя притежава качествата по предходната алинея и 12 месеца след това.
- Чл. 84.** Работодателят няма право под каквато и да е форма да пречи на работника/служителя да защитава своите права, да упражнява върху него натиск за работа при условия, застрашаващи живота му или сигурността на превозите, както и да го наказва при отказ за изпълнение на противозаконни нареждания.
- Чл. 85.** Работодателят се задължава да не допуска пряка или непряка дискриминация при осъществяване на трудовите права и задължения. След получаване на оплакване от работник или служител, който се смята подложен на тормоз на работното място, незабавно да извърши проверка, да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, както и за налагане на дисциплинарно наказание. По смисъла на Закона за защита срещу дискриминацията “тормоз” е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗД, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда.

Чл. 86. Синдикатите се задължават:

1. да подкрепят действия на Работодателя, насочени към по-нататъшно развитие на дейността на предприятието;
2. да не предприемат действия, които могат да навредят на интересите на Работодателя при точно и добросъвестно изпълнение от негова страна на законовите разпоредби и договореното в този КТД;
3. да не призовават работниците и служителите към ефективни стачки, докато не се изчерпат всички възможности, предвидени в ЗУКТС за доброволно уреждане на възникналите спорове.

Чл. 87. Работодателят се задължава да разглежда всички предложения и проекти на Синдикатите, които се отнасят до трудовите и осигурителни отношения и жизненото равнище на работниците и служителите в предприятието.

Чл. 88. Синдикалните ръководства се задължават:

1. да участват в изясняването на възникнали трудови, икономически, социални и други конфликти и фактори на напрежение и да съдействат за тяхното решаване в интерес на своите членове, зачитайки интересите на Работодателя;
2. да следят за спазване на договореностите в КТД, при нарушения или неизпълнение своевременно да уведомяват Работодателя.

Чл. 89 (1) Страните по КТД изграждат Централен съвет на Страните по КТД (ЦСС по КТД), а техните представители в поделенията – Съвети на страните по КТД (СС по КТД). Работата на съветите се организира съгласно “Правила за работа” приети съвместно.

(2) Работодателят и Синдикатите се споразумяха за следните равнища на представителство на синдикалните организации:

1. На равнище НКЖИ - упълномощени представители на синдикални формирания – страна по КТД.
2. На равнище поделения - упълномощени представители от синдикалните формирания – страна по КТД в поделението.

(3) Синдикатите поемат задължението техните представители в поделенията и Централно управление да определят по един представител от всеки Синдикат, страна по КТД, който да оформя протоколите.

Чл. 90. (1) Работодателят предоставя на Синдикатите необходимите справки, проекти, разчети, нормативни документи и други материали за разглеждане от страните най-малко 5 дни преди датата на съответното заседание.

(2) В същия срок Синдикатите предоставят материалите по внесени от тях за разглеждане въпроси.

(3) Всички справки, информации и др. се предоставят в писмен вид.

Чл. 91. Страните се договориха при приватизация или създаване на смесени дружества в договорите да се включват клаузи за:

- запазване предмета на дейност и броя на персонала;
- не намаляване на получаваното до този момент брутно трудово възнаграждение;
- прилагане на този КТД за най-малко една година;
- запазване на правата за безплатни и с намалени цени пътувания.

РАЗДЕЛ XIV. Процедура при разногласия. Контрол на КТД

Чл. 92. (1) При възникване на разногласия включително и по тълкуването и приложението на отделни клаузи от КТД, за уреждането им се спазва следната процедура:

1. Провеждане на преговори по искане на една от страните за доброволно решаване на спора.
2. Ако не се постигне решение чрез преговори, Работодателят в 7-дневен срок от заключителното заседание внася въпроса последователно в Подотрасловия и Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество в МТИТиС.
3. След изчерпване на горните възможности, всяка от страните действа по законоустановения ред.

(2) Решенията на страните по КТД на по-горно равнище са задължителни за по-долните равнища на управление.

Чл. 93. (1) Страните както и всеки отделен техен представител осъществяват контрол по прилагането на настоящия КТД.

(2) При необходимост страните създават съвместни комисии за проучване на отделни проблеми, разработване на предложения за решаването им и за търсене на отговорност от виновните длъжностни лица, допуснали нарушения при прилагането на договора.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛУЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. (1) „Работодател” по смисъла на този КТД и ЗУКТС е държавното предприятие „НКЖИ”, представлявано от генералния директор.

(2) „Трудов стаж в железопътния транспорт” е трудовият стаж, придобит в НК „БДЖ”, предхождащите я структури и всички произлезли от нея пряко или след поредицата от реструктурирания, във всички субекти, създадени в съответствие със Закона за железопътния транспорт, както и придобитият в синдикат – Страна по КТД.

(3) „Трудов стаж в НК „БДЖ” и ДП „НКЖИ” е трудовият стаж в „БДЖ” ЕАД, придобит до 31.12.2004 г., в НК „ЖИ” и ДП „НКЖИ”.

(4) „Синдикално ръководство” са ръководствата на синдикалните формирования на всички нива съгласно съответните устави.

(5) „Дозата” по смисъла на чл. ___ съдържа __ гр. кафе и __ гр. захар

§ 2. (1) Изменения и допълнения на този договор се извършват по всяко време по взаимно съгласие на страните по реда на сключването му. Преговорите започват не по-късно от 20 дни след депозиране на съответното искане на някоя от страните.

(2) Едностранни промени по договора не се допускат.

§ 3. Указания, тълкувания и разяснения се дават съвместно от страните.

