

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Между

„ХОЛДИНГ БЪЛГАРСКИ ДЪРЖАВНИ ЖЕЛЕЗНИЦИ” ЕАД

и

1. КНСБ:

Синдикат на железничарите в България

Съюз на транспортните синдикати в България

2. КТ “ПОДКРЕПА”:

Национален железничарски синдикат

Федерация на транспортните работници

2022 година

Днес14.12.....2021 г. в гр. София, между:
Работодателя - „Холдинг Български държавни железници” ЕАД с ЕИК
130822878, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Иван Вазов” №3,
представявано от инж. Георги Друмев – изпълнителен директор от една страна

и

Синдикалните организации:

1. От КНСБ

Синдикат на железничарите в България (СЖБ), БУЛСТАТ 000647938, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Иван Вазов” № 3, представляван от инж. Петър Бунев - председател;

Съюз на транспортните синдикати в България (СТСБ) БУЛСТАТ 130017031, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Мария Луиза” № 106, представляван от Екатерина Йорданова – председател;

2. От КТ „Подкрепа”:

Национален железничарски синдикат (НЖС) „Подкрепа” БУЛСТАТ 131111569, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Иван Вазов” № 3, представляван от инж. Зоринчо Йорданов - председател;

Федерация на транспортните работници (ФТР) „Подкрепа”, БУЛСТАТ 130968210, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Ангел Кънчев” № 2, представлявана от Иван Кирилов - 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 в случай, че са налице обстоятелствата по чл.51б, ал.4 от КТ.

Чл. 2. (1) Настоящият 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 ред и условия посочени в 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 всяка от страните предприема действия за отстраняването им.

Чл. 4. (1) Клаузите на настоящия КТД се прилагат от всички поделения, включени в организационната структура на „Холдинг БДЖ“ ЕАД (по-долу за краткост „Дружеството“).

(2) В поделенията не се сключват отделни КТД.

Чл. 5.(1) Работодателят поема задължението да не прилага този КТД за работници и служители, нечленуващи в Синдикатите и неприсъединили се към него по договорения ред и условия.

(2) В случай, че Работодателят договори по-благоприятни от този КТД условия, свързани с предоставянето на работната сила в индивидуалните трудови договори с отделни работници и служители, нечленуващи в Синдикатите, страна по КТД и неприсъединили се към него по уговорения ред и условия, тези по-добри условия се считат договорени между страните по КТД и се прилагат след подписването на анекс за неговото изменение.

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. Работодателят се задължава да обсъжда със Синдикатите оптималното равнище на заетост на персонала в съответствие с технологичната необходимост и финансовите възможности на дружеството

Чл. 8. (1) Заемането на длъжности в Дружеството става при строго спазване на условията и изискванията за образование, професионална 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 техен упълномощен представител.

(3) Работодателят запознава Синдикатите и обявява по подходящ начин в седалището на Дружеството, както и в седалището на съответното поделение и на конкретно звено вакантните работни места.

(4) Назначаването на даден кандидат става не по-рано от 7 (седем) дни след обявяването по предходната алинея.

(5) При равни други условия с предимство се приемат на работа работници и служители, съкратени от „Холдинг БДЖ“ ЕАД и дъщерните дружества.

Чл. 9. (1) При сключване на индивидуалния трудов договор Работодателят връчва срещу подпис на работника или на служителя 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.66, ал.1 от КТ се определят:

1. Работно време - продължителност и особености (работа на смени, с прекъсване, ненормиран работен ден);

2. Място на работа;
3. Категория труд за пенсиониране;
4. Ред и начин за формиране на трудовото възнаграждение съгласно действащите нормативни документи и КТД;

Чл. 10. (1) Трудовото правоотношение с работниците и служителите се сключва за неопределено време, освен в случаите, посочени в чл. 68 от КТ.

(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) Поименното определяне на подлежащите за съкращение работници и служители се извършва от Работодателя чрез подбор, на основание чл.329 от КТ, въз основа на конкретни критерии и показатели, приети от страните.

(2) Страните по КТД в поделенията могат да конкретизират показателите, съгласно специфичните условия.

(3) 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 Дружеството/ поделението.

(4) Работодателят се задължава да съдейства за социалната адаптация на подлежащите на съкращение, като:

- ги пренасочва на вакантни длъжности в Дружеството, включително в поделенията му;

- организира курсове за преквалификация за своя сметка.

(5) Синдикатите имат право да правят предложения по предходната алинея.

Чл. 12. 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 подлежащите на съкращение, отговарящи на изискванията за заемане на длъжността;

Чл. 13. (1) В случай на масови уволнения в срок не по-малко от 50 дни преди започването им Работодателят предоставя на Синдикатите 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 от страните по КТД на едно или няколко заседания. Процедурата се уточнява за всеки отделен случай.

(3) Работодателят и Синдикатите след консултации, предприемат действия за сформирание на екипи по условията на чл.25 от Закона за насърчаване на заетостта.

Чл. 14 (1) Работодателят води лично трудово 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 прилага разработена съвместно със Синдикатите Програма за професионално развитие на персонала. В нея се уреждат организацията и провеждането на обучението на персонала, с цел създаване на условия за професионалното му развитие.

(2) При продължително отсъствие на работник/служител, Работодателят е длъжен да го запознае с новостите в работата, настъпили през времето на неговото отсъствие и му подsigури условия за достигане на необходимото квалификационно равнище с цел ефективно изпълнение на трудовете му задължения.

Чл. 16. В зависимост от потребностите си 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. По предложение на синдикат – страна по КТД и след разглеждане от страните, Работодателят може да даде съгласие на работник или служител да учи в средно или висше училище без откъсване от производството.

РАЗДЕЛ III. ПРАВО И ОБХВАТ НА ИНФОРМАЦИЯ

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

(2) Работодателят предоставя на Синдикатите:

- в началото на всяка годината и при искане от тяхна страна разчети за икономическото и финансово състояние на дружеството/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 информира Синдикатите всяко тримесечие за изпълнението на бизнес плана, 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 дружеството, 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, след конкретно искане на синдикатите Работодателят им 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 дружеството към момента и в предхождащите 3 /три/ години;
 - производителността на труда за същия период, виждания и мерки за подобряване;
 - образователна, възрастова и териториална структура на работната сила, перспективи;
 - изпълнението на програмата за подобряване условията на труд, анализ на здравословното състояние на работниците и служителите;
 - 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 .
- (2) При поискване от Работодателя, Синдикатите предоставят всяка информация, свързана с дейността им в Дружеството.

РАЗДЕЛ IV. ОСНОВНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 20. (1) Страните се споразумяха за Минимална основна заплата за дружеството, при договорената дневна продължителност на работното време в размер на МРЗ за страната.

(2) Базовите (минималните) заплати по длъжности, се определят от страните, чрез коефициент към МРЗ за дружеството. Номенклатурата обхваща всички длъжности в дружеството и е неразделна част от КТД - **Приложение №2**.

(3) Индивидуалните основни заплати се преразглеждат съгласно: процента на инфлацията за страната, процента на средното увеличение на осигурителните прагове за страната.

(4) За отделни висококвалифицирани кадри и специалисти, Работодателят може да определи по-висок размер на основните заплати от предвидените за съответните длъжности.

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

(2) Страните съвместно обсъждат Вътрешните правила за работна заплата.

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

(2) Когато промени в данъчното или осигурителното законодателство водят до намаление на нетните месечни работни заплати поради увеличаване на личните осигурителни вноски и/или дължимите данъци, страните инициират преговори за договаряне на компенсиране на доходите.

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 процент от основната часова заплата по трудов договор за всички длъжности – 37 %.

Чл. 24. За работа през дните на официални празници, на работника или служителя се изплаща допълнително възнаграждение в размер на 110% от размера на основното трудово възнаграждение.

Чл. 25. (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) Когато положеният извънреден труд надвиши нормата, определена с чл.146, ал.1 от КТ, разликата се заплаща 210%.

(3) Когато положеният от работника или служителя извънреден труд при сумирано изчисляване на работното време превиши ограничението по чл.146, ал.2 от КТ, часовете над ограничението се заплащат 210 %.

Чл. 26. (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, които виновно допускат едновременно не осигуряване на норма работно време и полагане на извънреден труд за една и съща длъжност носят отговорност, съгласно действащото законодателство.

Чл. 27. (1) На работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 1% за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

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

- трудовият стаж, придобит преди 01.07.2007г., независимо от длъжността и предприятието;
- целият трудов стаж в държавните железопътни предприятия;
- трудовият стаж в синдикат, страна по КТД.

(3) За работа след 01.07.2007г. в предприятията извън държавните железопътни предприятия и синдикат, страна по КТД преценката и зачитането на стаж по смисъла на Чл.12, ал.4 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), приета – ПМС №4 от 17.01.2007г. се извършва от Работодателя. Възражения и съображения на заинтересованите работници и служители се разглеждат в едномесечен срок от постъпването на писмен сигнал.

(4) Допълнителното възнаграждение по ал.1, се заплаща по ред и начин определен във ВПРЗ.

Чл. 28. (1) За ползване в работата на по-висока лична квалификация, Работодателят заплаща допълнително месечно възнаграждение в размери, както следва:

1. Доктор на науките	100.00 лв.;
2. Доктор	60.00 лв.;
3. На завършилите втора магистратура или следдипломна квалификация	10.00 лв.

РАЗДЕЛ VI. ИЗПЛАЩАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 29. (1) Трудовите и другите възнаграждения се изплащат на два пъти в месеца по график, както следва:

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

(2) Социалната сума по чл.51 ал.2, т.2 се изплаща със заплата за месеца, следващ придобиването на правото ѝ.

(3) Средствата за поевтиняване на храната по чл.52, ал.2, т.1 за предходния месец се изплащат до 28-мо число на текущия.

(4) При неиздължаване в сроковете по предходните алинеи, съответните суми се изплащат от Работодателя заедно със законоустановената лихва за просрочени плащания.

(5) 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, 3 – след изтичане договорените срокове.

Чл. 30. (1) При недостиг на средства в дружеството и добросъвестно изпълнение на задълженията на работниците и служителите в рамките на графика по чл.29 всеки месец се изплаща сума в размер на 70% от индивидуалното брутно трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната месечна работна заплата за дружеството.

(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.

Чл. 31. Извънредният режим на плащане по предходния член не може да продължава повече от три месеца в една календарна година.

РАЗДЕЛ VII. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 32. (1) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като е придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяване, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от 6 /шест/ месеца, завишено с коефициент 1,5, ако е придобил при същия работодател или в държавните железопътни предприятия 10 /десет/ години трудов стаж през последните 20 /двадесет/ години. Право на това обезщетение имат и придобилите право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл.68а от КСО.

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест по условията на чл. 325, т.9 и чл.327, ал.1 т.1 от КТ работникът и служителят има право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение, за срок от два месеца, завишено с коефициент 1,5, ако има прослужени не по-малко от 7 години в държавните железопътни предприятия и през последните 5 години не е получавал обезщетение на същото основание.

(3) Работниците и служителите, които се уволняват по чл.328, ал.1, т.т.1, 2, 3 и 4 от КТ имат право на обезщетение по чл.222, ал.1 от КТ в размер на брутното им трудово възнаграждение, умножено с индивидуален коефициент. Стойността на коефициента е по 0,3 за всяка година трудов стаж, но не по малко от три и повече от 6 брутни заплати.

(4) Работници и служители, които се уволняват по реда на чл. 328, ал.1, т.т. 1, 2, 3, 4 и ал.2 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 (включително и по чл.68а от КСО), имат право на обезщетение в размер на 6 брутни заплати.

Чл. 33. (1) При прекратяване на трудовото правоотношение след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст (включително и по чл.68а от КСО), ако има общ трудов стаж в държавните железопътни предприятия 25 години за мъжете и 20 години за жените, от които последните 10 години не са при един и същ работодател, се изплаща обезщетение в размер на 6 месечни основни заплати.

(2) Право на обезщетение по ал.1 имат и работниците и служителите, които се пенсионирали поради болест, пропорционално на трудовия им стаж.

(3) При прекратяване на трудовото правоотношение поради смърт обезщетение 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) По избор на правоимащия изчислените по реда на ал.1 и 2 на настоящия член обезщетения заместват съответните обезщетения по ал.1 и 2 на чл. 32. Двете обезщетения не могат да се получават едновременно.

Чл. 34. Обезщетенията по настоящия раздел се получават само от работници и служители, които през последните 12 (дванадесет) месеца преди придобиване на правото, са членували в синдикат страна по КТД, или са се ползвали от КТД като присъединили се към него.

РАЗДЕЛ VIII. РАБОТНО ВРЕМЕ И ПОЧИВКИ.

Чл. 35. (1) Организацията на работното време се определя с Правилник за вътрешния трудов ред на дружеството и поделенията, които се утвърждават от Работодателя след провеждане на предварителни консултации със Синдикатите.

(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. 36. (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) Предложения за длъжностите по ал. 1 се правят от страните по КТД. Списъкът се утвърждава от Работодателя след консултации в ЦСС.

(3) Изготвянето на списъците и промяната им при необходимост за всяка следваща година става до края на предходната.

Чл. 37. (1) При сумирано изчисляване на работното време, Работодателят изготвя поименни графици, за периода, за който е установено сумираното изчисляване, съгласно чл. 9а и 9б от Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

(2) При поискване, с цел изразяване на мнения и препоръки от тяхна страна, Работодателят предоставя на представителите на Синдикатите в звената разработените графици за работа преди утвърждаването им.

(3) Междусменната почивка, е не по- малко от 12 часа, а седмичната е 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.

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

РАЗДЕЛ ІХ. ОТПУСКИ

Чл. 38. (1) На работниците и служителите, членове на синдикатите страна по КТД и на присъединилите се към него се осигурява 22 дни основен платен годишен отпуск.

(2) На работници служители с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто се осигурява 28 дни основен платен годишен отпуск.

(3) При кръводаряване полагащият се отпуск по ал. 1 или ал. 2 за годината на кръводаряването се завишава с 2 работни дни, отделно от отпуска по чл. 157, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда.

(4) Полагащият се отпуск по ал. 1 или ал.2 се завишава с 2 работни дни при:

- смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра, родител на другия съпруг.;
- встъпване в брак.

(5) Завишеният платен отпуск по ал.3 и ал.4 се ползва по писмено искане от правоимащия.

Чл. 39. (1) На работниците и служителите, които работят при ненормиран работен ден се осигурява допълнителен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 6 работни дни.

(2) Конкретните размери на отпуска се определят от Работодателя след обсъждане между страните по КТД, съгласно приетите и одобрени списъци по чл. 36, ал. 3 и проведените наблюдения.

Чл. 40. (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. 41. (1) Разрешение за ползване на отпуски по чл. 161 от КТ дава работодателя след одобрение на предложенията от страните по КТД.

(2) Предложения по предходната алинея могат да правят Синдикатите, както и работниците или служителите.

Чл. 42. На членове на семейство, работещи в Дружеството се осигурява ползването на отпуск в едно и също време, освен ако те не желаят друго.

Чл. 43. 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 Х. ОТПУСК НА СИНДИКАЛНИ ДЕЙЦИ

Чл. 44. (1) За осъществяване на синдикална дейност, Работодателят разрешава платен служебен отпуск, както следва:

1. На нещатаните синдикални дейци – на председателите на синдикални организации – 64 часа за една календарна година, а на секретарите – 32 часа за една календарна година.

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

(2) Отпускът по ал. 1 не може да се ползва за други цели. Той се отчита в специални книги при Работодателя. При сумирано отчитане на работното време отпуска се предвижда в графици 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, вида на мероприятиято и времето на пътуване. В случай, че отпускът няма да бъде ползван, правоимащият своевременно уведомява Работодателя.

Чл. 45. (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 и при невъзможност за възстановяване на предишната длъжност, по негово искане и при възможност, Работодателят го устройва на друга подходяща работа, съответстваща на професионалната му квалификация.

РАЗДЕЛ XI. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 46. Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд на работниците и служителите е задължение на Работодателя и е за сметка на Дружеството. Работниците и служителите носят отговорност за спазването на установените правила за безопасност и здраве при работа.

Чл. 47. Работодателят се задължава:

1. да осигурява целево ресурси за организационно-технически, технологични и други проекти за подобряване условията на труд, съгласно план - програми, изготвени, 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 2009 г. 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 годишно предоставя на Синдикатите информация за състоянието на условията на труда, оценките на риска, показателите на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост.

Чл. 48. Страните се споразумява:

1. при настъпили промени, като въвеждане на нови производствени процеси, технологии, оборудване, продукти и материали, промяна на организацията на труда, нови или реконструирани сгради и помещения, промени в нормативната уредба и други, както и по предложение на Синдикатите – страна по КТД, да се извършва преразглеждане оценката на риска;

2. всички разходи за лечение на невинно пострадали при трудова злополука, които не се поемат от НЗОК, да се заплащат от работодателя, съгласно съвместно приети със Синдикатите Правила за отпускане на социални парични помощи;

3. Работодателят да организира за сметка на дружеството периодични медицински прегледи за здравословното състояние на работниците и служителите, съгласно изискванията на действащата нормативна уредба, а именно: Наредба № 3 от 27.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични прегледи на работниците и Наредба

№ 7 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплей..

Чл. 49. 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 злоупотреки и професионални заболявания.

Чл. 50. Работодателят за своя сметка осигурява работно облекло при наличие на условия и при спазване на изискванията на Наредбата за безплатно и униформено облекло, приета с ПМС №10 от 20.01.2011 г.

Чл. 51. (1) Синдикатите сигнализират Работодателя за нарушения и пропуски при обезпечаване на:

1. санитарно-битово и медицинско обслужване;

2. снабдяване и осигуряване с работно 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;

(2) Констатираните пропуски и нарушения се обсъждат от страните по КТД и се отстраняват в уговорен от тях срок.

РАЗДЕЛ XII. СОЦИАЛНО ДЕЛО

Чл. 52. (1) За задоволяване на социалните и културните потребности на работниците и служителите, Работодателят отчислява ежемесечно суми в размер не по-малко от 15% от средствата за работна заплата.

(2) Средствата по ал.1 се разпределят по план-сметка, приета с решение на Общото събрание на работниците и служителите (събранието на пълномощниците) в Дружеството, като с нея задължително се осигуряват:

1. Средства за поевтиняване на храната за целия персонал на Дружеството в размер на 80 лв. на месец, но не по-малко от необлагаемата сума по чл. 209 от ЗКПО, предоставяни в натура или пари.

2. Социална сума не по-малко от 150 лв., при ползване от работника и служителя на половината от полагащия му се основен платен годишен отпуск.

3. социални помощи.

4. Работодателят поема 50% от разходите на работниците и служителите за почивка в базите на „Холдинг БДЖ“ ЕАД - самостоятелно или заедно с членове на техните семейства, включително партньори при съвместно съжителство, за период от общо 7 (седем) календарни дни при спазване на реда и условията, разписани в правила, приети от страните. Членове на семействата са: съпруг, съпруга, деца до 18-годишна възраст, а ако са недееспособни или трайно нетрудоспособни - независимо от възрастта.

Чл. 53. (1) Страните приемат Социална програма, с цел подобряване на социалния статус на заетите, която се актуализира всяка календарна година.

(2) Основни направления в програмата са:

1. социална сума срещу ползване на отпуск;

2. парични помощи;

3. медицинско обслужване и профилактика;
4. бази за спорт, отдих и туризъм;
5. други социални и битови потребности (столово хранене; възстановяване в профилакториум и др.).

Чл. 54. (1) Разпоредителни действия, ипотекиране, концесии и др. с почивните бази на Дружеството 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) Настаняването и продажбата на жилища, собственост на Дружеството, да работници и служители в трудово правни отношения с него, става по процедури и критерии, определени от страните по КТД. В жилищните комисии се включват представители на Синдикатите.

Чл. 55. При наличие на средства, Работодателят може да прави ежемесечни вноски за допълнително доброволно пенсионно осигуряване на всички работници и служители в дружеството.

Чл. 56. (1) Работодателят осигурява:

1. На работещите:

- работници и служители от дружеството на безсрочен трудов договор, поименна карта за пътуване по цялата жп мрежа;
- работници и служители, назначени на срочен трудов договор, открит лист за безплатно пътуване с определен маршрут или регион. Откритият лист се заверява ежемесечно.

2. На членовете на семействата – 1 бр. тетрадче с 6 (шест) билета за безплатно пътуване;

(2) Съкратените или освободени по чл.331 от КТ работници и служители запазват поименните си карти за пътуване по цялата ж.п мрежа и билетите за безплатно пътуване на членовете на семействата си, до края на годината на уволнението.

РАЗДЕЛ XIII. КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

Чл. 57. (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 Дружеството 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. По

изключение и при съгласие между страните, отразено в протокол, срокът за информиране на Синдикатите при промяна на работодателя може да бъде в рамките на законоустановения срок по чл. 130б от Кодекса на труда;

- 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 дружеството, 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. 58. 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. 59. 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 ЗАЩИТЕ ОТ НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Чл. 60. Работодателят гарантира прилагането на принципа на равнопоставеност между половете по отношение на заплащането на труда, достъпа до обучения и кариерно развитие.

Чл. 61. 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. 62. Работодателят се задължава да води политика на нулева толерантност спрямо насилието на работното място в различните му проявления – физическо, психическо и сексуално.

Чл. 63. Работодателят предприема мерки за повишаване на осведомеността на мениджърите, работниците и служителите, чрез беседи с цел идентифициране признаците на тормоз и насилие на работното място, и инициране на превантивни и/или корективни действия в помощ на жертвите.

Чл. 64. 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 и да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, като:

а) гарантира защитата на неприкосновеността на личния живот и конфиденциалността, доколкото е възможно;

б) предвижда и налага дисциплинарни наказания, когато е необходимо, в случаи на актове на насилие и тормоз на работното място;

в) гарантира, че работниците имат право да напускат работните места, ако имат достатъчно силни причини да смятат, че техните условия на труд създават непосредств-

вена и сериозна опасност за живота или здравето им поради насилие и тормоз, при спазване на чл. 283 КТ и предвидения в него ред, без това да се приема за нарушаване на трудовата дисциплина;

г) свика Етична комисия.

РАЗДЕЛ XV. ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл. 65. Работодателят се задължава да:

1. Предоставя информация и обсъжда със Синдикатите предварително, преди взимане на решение и предприемане на всякакви действия свързани с:

- извършване на структурни промени в дружеството;

- въвеждане на технологии 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;

- приватизация и изнасяне на дейности (аутсорсинг);

- проекти на вътрешни нормативни актове, свързани с дейността на дружеството, в това число разписание на длъжностите, наредби, инструкции и др., които се отнасят до трудовите и осигурителни отношения.

2. Не се ползват от синдикална защита работниците и служителите, които се наказват за допуснати тежки произшествия по безопасността на движението и охрана на труда, както и за употреба на алкохол и упойващи вещества, доказани по съответния законов ред.

Чл. 66. Работодателят:

- по преценка да кани представителите на Синдикатите на заседанията, 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. 67. Работодателят:

- предоставя за безвъзмездно ползване на ръководствата на синдикалните организации необходимите помещения и канцеларии, като при възможност може да им предостави за своя сметка офис оборудване (телефон, факс, копирна техника GSM и др.);

- при възможност осигурява на синдикалните организации компютър с достъп до Интернет и/или достъп до правно-информационната система, ползвана в Дружеството.

Чл. 68. За осъществяване на международни връзки със синдикати от други страни, при посещения на официални делегации в чужбина и у нас, разходите може да се поемат от Работодателя, като размера им предварително се договаря за всеки отделен случай.

Чл. 69. Създадените след подписването на този КТД организации на Синдикатите се легитимират пред Работодателя 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 КТ.

Чл. 70. Синдикалните ръководства се задължават да уведомяват Работодателя за новопостъпилите синдикални членове.

Чл. 71. Работодателят приема членският внос да продължи да се събира по ве-

домост при наличие на писмено волеизявление на лицето – член на някой от Синдикатите.

Чл. 72. (1) Работодателят не може да уволни по чл.328,ал.1, т.2, 3,, 5,11 и чл.330, ал.2, т.6 от КТ член на синдикално ръководство в предприятието, без съгласието на:

- за СЖБ – Координационния съвет;
- за СТСБ – Управителния съвет;
- за НЖС – Изпълнителния съвет;
- за ФТР – Изпълнителния съвет.

(2) Защитата по ал.1 се отнася за времето, през което работникът/служителят заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му.

Чл. 73. 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. 74. Синдикатите се задължават:

1. да подкрепят действия на Работодателя, насочени към по-нататъшно развитие на дейността на дружеството;
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. 75. 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 дружеството.

Чл. 76. 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. 77. (1) Страните по КТД изграждат Централен съвет на Страните по КТД (ЦСС по КТД), а 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 споразумява за следните равнища на представителство на синдикалните организации:

1. На равнище Дружество - упълномощени представители на Синдикатите – страна по КТД.
2. На равнище поделения - упълномощени представители от синдикатите – 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 от заседанията на ЦСС, съответно СС.

Чл. 78. (1) Работодателят предоставя на Синдикатите необходимите справки, проекти, разчети, нормативни документи и други материали за разглеждане от страните най-малко 5 (пет) 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. 79. 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;
- запазване на получаваното до този момент брутно трудово възнаграждение;
- прилагане на този КТД за период от една година;
- запазване правата по чл.56, ал1 от настоящия КТД до края на съответната година.

РАЗДЕЛ XVII. ПРОЦЕДУРА ПРИ РАЗНОГЛАСИЯ. КОНТРОЛ НА КТД.

Чл. 80. (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 МТИТС.

3. След изчерпване на горните възможности, всяка от страните действа по законоустановения ред.

(2) При не постигане на съгласие в СС по КТД в поделенията, страните внасят спора за разглеждане се внася в ЦСС по КТД в срока по ал.1.т.2.

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

Чл. 81. (1) Страните 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 ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. (1) „Работодател” по смисъла на този КТД и ЗУКТС е Дружеството „Холдинг Български държавни железници” ЕАД, обединяващо в себе си всички, включени в структурата му организационно и икономически обособени поделения, всяко от които е отделен работодател съгласно §1, т.1 от ДР на КТ. Работодателят се представлява от Изпълнителния директор, а във всяко едно от поделенията - от съответния директор, назначен от Изпълнителния директор да ръководи и организира дейността му.

(2) „Трудов стаж в държавните железопътни предприятия” е трудовият стаж, придобит в НК „БДЖ”, „БДЖ” ЕАД, „Холдинг БДЖ” ЕАД, „БДЖ–Товарни превози” ЕООД, „БДЖ–Пътнически превози” ЕООД, „БДЖ–Тягов подвижен състав /Локомотиви/” ЕООД, ДП „НК ЖИ“, както и придобитият в синдикат - Страна по КТД.

(3) „Синдикално ръководство” е ръководството(председател и секретар) на съответната синдикална организация – страна по КТД на всички нейни нива, съгласно устав и й.

(4) Допълнителни възнаграждения с постоянен характер, са възнагражденията за придобит трудов стаж и професионален опит, за по- висока лична квалификация и за нощен труд .

§ 2. (1) Изменения и допълнения на този КТД 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 по КТД.

§ 4. При промяна на представителя на някоя от страните тя уведомява другата в срок от 7 дни.

§ 5. На всеки 6 месеца страните отчитат изпълнението на този КТД на нарочни общи заседания.

§ 6. При документирано и доказано нарушение на този Договор Работодателят приема да потърси отговорност от виновните длъжностни лица.

§ 7. За неуредени с този КТД въпроси се прилагат общите разпоредби на трудовото законодателство и другите действащи нормативни актове.

§ 8. Този КТД се сключи в 6 /шест/ еднообразни екземпляра – по един за Синдикатите, страна по КТД, един за Работодателя и един за Главна инспекция по труда.

§ 9. Настоящият КТД влиза в сила от 01.01.2022 г.г. Срокът на действието му е две години.

ДОГОВАРЯЩИ СЕ СТРАНИ:

**СИНДИКАТИ
ОТ КНСБ:**

ЗА СЖБ:

инж. Петър Бунев

ЗА СТСБ:

Екатерина Йорданова

**РАБОТОДАТЕЛ
ЗА „ХОЛДИНГ БДЖ“ ЕАД**

инж. Георги Друмев

ОТ КТ „ПОДКРЕПА“:

ЗА НЖС „ПОДКРЕПА“:

инж. Зоринчо Йорданов

ЗА ФТР „ПОДКРЕПА“:

Иван Кирилов

РЕД И УСЛОВИЯ

**за присъединяване на работници и служители по смисъла на чл. 2, ал. 2 от КТД на
„Холдинг БДЖ” ЕАД 2022 г.**

Работниците или служителите, които не членуват в Синдикат – страна по този КТД, могат да се присъединят при спазване на следните условия и ред:

1. (1) Работникът или служителят подава писмено заявление за присъединяване, адресирано до Работодателя. Заявлението се подава в Деловодството на Работодателя и се завежда в нарочна книга.
- (2) Страните по КТД приемат образец на заявление за присъединяване, който е неразделна част от договора (Приложение № 1а).
2. (1) Условието за присъединяване е внасяне на еднократна вноска в размер на 204 лв. за всяка година от срока на действие на договора, представляваща имуществен принос на работника или служителя, който не членува в синдикална организация – страна по КТД, в полза на колективното договаряне. В случай на по-късно присъединяване от началото на действие на КТД, размерът на вноската се определя пропорционално на оставащите до края на действието му месеци.
- (2) В заявлението по т.1 работникът или служителят декларира изрично съгласие за внасяне на вноската по т.2.1 чрез удръжка от трудовото му възнаграждение, която по негов избор може да бъде еднократна или на 4 последователни вноски, считано от месеца, следващ подаването на заявлението.
3. КТД има действие за присъединилия се работник или служител от първо число на месеца, следващ месеца, в който той е подал в Деловодството на Работодателя заявлението за присъединяване. Изключение се допуска за работниците или служителите, които подадат заявление за присъединяване в срок до последно число на месеца, следващ този, в който е подписан КТД. В този случай КТД има действие за присъединилия се от датата на влизането му в сила.
4. Оригиналът на заведените заявления се предават от Деловодството на Работодателя в Отдел „Управление на човешките ресурси” за съхранение в личното трудово досие на присъединилия се работник или служител, като по негово искане може да му бъде издадено писмено удостоверение за присъединяването.
5. Копия от заведените заявления се предават от Деловодството на Работодателя в отдел „Счетоводство” при Дирекция „Финанси” за предприемане на действия за удръжки от трудовото възнаграждение на работника или служителя съобразно декларираното от него съгласие.

6. По искане на Синдикатите, страна по КТД, Отдел „Управление на човешките ресурси” на Работодателя им предоставя списък на присъединилите се работници и служители ведно с копие от заявленията за присъединяване и издадените удостоверения за присъединяване.

7. Набраните средства от вноските по т. 2 се водят на отделен отчет при работодателя от отдел „Счетоводство” при Дирекция „Финанси” и се изразходват за социални мероприятия (еднократни помощи и др.).

ДОГОВАРЯЩИ СЕ СТРАНИ:

СИНДИКАТИ:

ЗА „ХОЛДИНГ БДЖ” ЕАД:



инж. Георги Друмев

ЗА КНСБ

СЖБ:



(инж. И. Бунев)

СТСБ:



(Е. Йорданова)

ЗА КТ “ПОДКРЕПА”

НЖС “ПОДКРЕПА”:



(инж. З. Йорданов)

ФТР “ПОДКРЕПА”:



(И. Кирилов)

Приложение № 1а

(към т. 1 (2) на Приложение № 1 към КТД 2022 г.)

Вх. № / дата

ДО

.....

.....

**ЗАЯВЛЕНИЕ ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ
към Колективен трудов договор**

От
(трите имена)

на длъжност

В
(Дирекция, отдел и др.)

УВАЖАЕМИ ГОСПОДА,

Заявявам, на основание чл. 57, ал.2 от КТ своето изрично желание да се присъединя към Колективния трудов договор на „Холдинг БДЖ“ ЕАД, сключен на2021 г., при условията и по реда, разписани в Приложение № 1 към КТД.

Заявявам, че съм съгласен (съгласна) вноската съгласно т. 2 от Приложение № 1 към КТД, в размер на 204 лв. за всяка година от срока на действие на договора, представляваща личния ми имуществен принос в полза на колективното трудово договаряне, да бъде удържана от трудовото ми възнаграждение еднократно /на 4 последователни вноски.

Дата

ПОДПИС:

НОМЕНКЛАТУРА
НА ДЛЪЖНОСТИТЕ В "ХОЛДИНГ БДЖ" ЕАД

Наименование на длъжността	Код по НКПД	Клас по НКПД	коэффициент към минималната работна заплата	образование	професионален опит
1	2	3	4	5	6
Административен секретар, поверително деловодство	33433001	ТПС	1,6294	средно	3
Администратор, касиер	43112003	ПАП	1,2627	средно	1
Барман	51322001	ПЗУНТО	1,0980	средно	1
Вътрешен одитор	24116010	С	2,6863	висше ОКС "бакалавър"	2
Главен готвач	34342001	ТПС	1,1922	средно	1
Главен експерт,.....	24226041	С	2,1765	висше ОКС "магистър"	5
Главен инженер, ръководител отдел "Технологичен"	12136051	Р	3,8373	висше ОКС "магистър"	5
Главен счетоводител	24116002	С	5,2941	висше ОКС "магистър"	7
Главен юриконсулт, ръководител отдел "Правен"	26117022	С	5,3922	висше ОКС "магистър"	8
Готвач	51202001	ПЗУНТО	1,1549	средно	1
Деловодител	44152003	ПАП	1,4804	средно	1
Директор, дирекция	12197001	Р	5,4902	висше ОКС "магистър"	8
Директор, ППД	11206006	Р	3,8235	висше, ОКС "магистър"	8
Домакин,.....	43213023	ПАП	1,0178	средно	1
Експерт,	24326001	С	1,8765	висше ОКС "бакалавър"	3
Експерт,	24215028	С	1,8765	висше ОКС "бакалавър"	3
Експерт, здравословни и безопасни условия на работа	22636005	С	1,8765	висше ОКС "магистър"	3
Експерт, контрол почистване на ПЖПС	22636006	С	1,8765	висше ОКС "бакалавър"	3
Експерт, технология на процесите	24226056	С	3,1510	висше ОКС "бакалавър"	3
Експерт, маркетинг и поръчки	24316002	С	1,6314	"бакалавър"	3
Експерт, Съвет на директорите, административен секретар	24226056	С	3,1510	висше ОКС "бакалавър"	1
Зам.главен счетоводител	24116003	С	4,7059	"магистър"	7
Калкулант	43112001	ПАП	1,2627	средно	1
Камериер	51621001	ПЗУНТО	1,0863	средно	1
Мениджър, информационни технологии и проекти	13305021	Р	5,1961	висше ОКС "магистър"	8
Началник склад, домакин, поддържане на сгради	43212021	ПАП	1,1941	средно	1
Началник склад, калкулант, домакин	43212021	ПАП	1,1941	средно	3

Наименование на длъжността	Код по НКПД	Клас по НКПД	коэффициент към минималната работна заплата	образование	професионален опит
1	2	3	4	5	6
Огняр, pazач, общ работник	81822004	МOM	1,1235	средно	3
Организатор, административни и социални дейности	33433007	ТПС	1,5529	средно	3
Организатор, администратор	31223002	ТПС	1,2941	средно	1
Организатор, калкулант	31223002	ТПС	1,2941	средно	1
Организатор, резервации	33433007	ТПС	1,2941	средно	1
Организатор, стопанско и битово обслужване, управител склад	33433007	ТПС	1,5529	средно	1
Пазач, общ работник	54140015	ПЗУНТО	1,0000	средно	1
Помощник-готвач	51202003	ПЗУНТО	1,1235	средно	1
Работник, кухня	94120003	ПНСК	1,0980	средно	1
Работник, поддържане на сгради	71192016	КРСТЗ	1,1941	средно	1
Ръководител сектор ,.....	12196019	Р	2,4000	висше ОКС "магистър"	5
Ръководител сектор почивна дейност, главен счетоводител на ППД	12196019	Р	2,4588	висше ОКС "магистър"	5
Ръководител, звено	12137039	Р	5,4902	висше ОКС "магистър"	7
Ръководител, отдел	11206040	Р	3,8373	висше ОКС "магистър"	5
Сервитьор	51312004	ПЗУНТО	1,0980	средно	1
Служител, сигурност на информацията	24227065	С	1,6275	висше ОКС "магистър"	3
Служител, сигурност на информацията, завеждащ регистратура	24227065	С	1,5554	висше ОКС "бакалавър"	3
Старши експерт,	24126005	С	2,2000	висше ОКС "магистър"	5
Старши счетоводител,	24116004	С	2,2000	висше ОКС "бакалавър"	5
Старши юриконсулт	26117023	С	2,7451	висше ОКС "магистър"	5
Счетоводител	24116004	С	1,8765	висше ОКС "бакалавър"	3
Счетоводител, оперативен	33133001	ТПС	1,7255	средно	3
Счетоводител, оперативен- морски бази	33133001	ТПС	1,2902	средно	3
Счетоводител, оперативен- почивна дейност	33133001	ТПС	1,4706	средно	3
Счетоводител, оперативен, касиер	33133001	ТПС	1,7255	средно	3
Счетоводител, оперативен, касиер-почивна дейност	33133001	ТПС	1,7255	средно	3
Техник, електрически системи, водопроводчик, дърводелец	31133006	ТПС	1,4804	средно	3
Техник, поддържане на сгради	31233006	ТПС	1,1941	средно	1
Техник, телекомуникации	31143007	ТПС	1,4804	средно	3

Наименование на длъжността	Код по НКПД	Клас по НКПД	коэффициент към минималната работна заплата	образование	професионален опит
1	2	3	4	5	6
Управител, почивна база, ПВЦ "Варна"	14113004	P	1,4431	висше ОКС "бакалавър" ил	5
Управител, почивна база, ПВЦ "Приморско"	14113003	P	1,6882	висше ОКС "бакалавър" ил	5
Управител, почивна база, ЦПВК "Паничище"	14113002	P	1,7608	висше ОКС "бакалавър" ил	5
Финансов контролър	24116012	C	3,4000	висше ОКС "магистър"	5
Шофьор	83222002	МОМ	1,4804	средно	2
Шофьор, снабдител	83222002	МОМ	1,1784	средно	3
Шофьор, специален автомобил	83312002	МОМ	1,2157	средно	3
Главен вътрешен одитор	24226016	C	3,5615	висше ОКС "магистър"	5
Експерт, Съвет на директорите, комуникационна стратегия	24226056	C	3,1507	висше ОКС "магистър"	5
Ръководител, отдел "Информационни технологии"	11206040	P	6,2292	висше ОКС "магистър"	8
Главен експерт, мрежова и системна а.	25226001	C	4,0984	висше ОКС "магистър"	5
Главен експерт, системи и управление	25226001	P	3,0769	висше ОКС "магистър"	5
Юрисконсулт	261117021	C	2,4510	висше ОКС "магистър"	не се изисква

Забележка: Основните заплати на Управителите и счетоводителите в морските почивни бази за активния сезон са съответно: "управител" - 1,9411 - 1262 лв., а "счетоводител, оперативен" - 1,5178 - 987 лв.

ДОГОВАРЯЩИ СТРАНИ:

СИНДИКАТИ:

РАБОТОДАТЕЛ

ЗА "ХОЛДИНГ БДЖ" ЕАД:

инж. Георги Друмев

ЗА КНСБ:

СЖБ:

(инж. Петър Бунев)

СТСБ:

(Екатерина Йорданова)

ЗА КТ "ПОДКРЕПА":

НЖС "ПОДКРЕПА":

(инж. Зоринчо Йорданов)

ФТР "ПОДКРЕПА":

(Иван Киряков)