



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"  
София 1000, бул. "Княз Ал. Дондуков" № 3



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
Изх. №	С100/0018
София,	22.05.2007

ДО  
Г-Н АНТОН ГИНЕВ  
ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР НА  
НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ  
"ЖЕЛЕЗОПЪТНА  
ИНФРАСТРУКТУРА"

ДО  
Г-Н ПЕТЪР БУНЕВ,  
КНСБ, СИНДИКАТ НА  
ЖЕЛЕЗНИЧАРИТЕ В БЪЛГАРИЯ

ДО  
Г-Н ПЕТЪР ГЕОРГИЕВ,  
КНСБ, СЪЮЗ НА  
ТРАНСПОРТНИТЕ СИНДИКАТИ  
В БЪЛГАРИЯ

ДО  
Г-Н БОЖИДАР ТАСЕВ,  
НАЦИОНАЛЕН  
ЖЕЛЕЗНИЧАРСКИ СИНДИКАТ  
"ПОДКРЕПА"

ДО  
Г-Н РОЗЕН ЗАРКОВ,  
ФЕДЕРАЦИЯ НА  
ТРАНСПОРТНИТЕ РАБОТНИЦИ  
"ПОДКРЕПА"

Уведомяваме Ви, че представеният колективен трудов договор на работниците и служителите от Национална компания "Железопътна инфраструктура", е вписан в специалния регистър на ИА "ГИТ", под № 12 на 17.05.2007г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:

/инж. Т. Младенов/

мб/



**МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА**  
**ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"**  
София 1000, бул. "Княз Ал. Дондуков" № 3



ДО  
Г-Н АНТОН ГИНЕВ  
ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР НА  
НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ  
"ЖЕЛЕЗОПЪТНА  
ИНФРАСТРУКТУРА"

ДО  
Г-Н ПЕТЪР БУНЕВ,  
КНСБ, СИНДИКАТ НА  
ЖЕЛЕЗНИЧАРИТЕ В БЪЛГАРИЯ

ДО  
Г-Н ПЕТЪР ГЕОРГИЕВ,  
КНСБ, СЪЮЗ НА  
ТРАНСПОРТНИТЕ СИНДИКАТИ  
В БЪЛГАРИЯ

ДО  
Г-Н БОЖИДАР ТАСЕВ,  
НАЦИОНАЛЕН  
ЖЕЛЕЗНИЧАРСКИ СИНДИКАТ  
"ПОДКРЕПА"

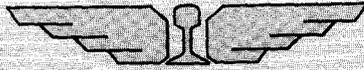
ДО  
Г-Н РОЗЕН ЗАРКОВ,  
ФЕДЕРАЦИЯ НА  
ТРАНСПОРТНИТЕ РАБОТНИЦИ  
"ПОДКРЕПА"

Уведомяваме Ви, че представеният колективен трудов договор на работниците и служителите от Национална компания "Железопътна инфраструктура", е вписан в специалния регистър на ИА "ГИТ", под № 12 на 17.05.2007г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:

/инж. Т. Младенов/

**НК "ЖИ"**  
Национална компания  
"Железопътна инфраструктура"



**NRIC**  
National Railway  
Infrastructure Company

## ЦЕНТРАЛНО УПРАВЛЕНИЕ

бул. "Мария Луиза" № 110, София 1233  
тел.: (+359 2) 932 6111  
факс: (+359 2) 932 6444

[www.rail-infra.bg](http://www.rail-infra.bg)

ДО  
Г-Н ТОТЮ МЛАДЕНОВ  
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР  
НА ИА "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"

12-65 / 15.05.07г

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА	
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ	
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
Вх.№.....	6100/0018
София,.....	16.05.2007

### ЗАЯВЛЕНИЕ

ОТ  
ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР  
НА НК "ЖЕЛЕЗОПЪТНА ИНФРАСТРУКТУРА"

ОТ  
КНСБ:  
СЖБ  
СТСБ  
КТ "ПОДКРЕПА":  
НЖС "ПОДКРЕПА"  
ФТР "ПОДКРЕПА"

Относно: *Вписване на Колективен трудов договор за 2007 г.*

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МЛАДЕНОВ,**

В съответствие с изискванията на Кодекса на труда, КНСБ, представлявана от СЖБ и СТСБ и КТ "Подкрепа", представлявана от НЖС "Подкрепа" и ФТР "Подкрепа" сключиха КТД с Работодателя.

На основание чл. 53, ал. 3 и ал. 4 от Кодекса на труда, Ви предоставяме за вписване в специалния регистър на ИА “Главна инспекция по труда” и за съхранение на официалния текст на договора, сключен за 2007 г.

Приложеният към настоящето заявление оригинален екземпляр на договора е подписан от Работодателя и от упълномощените представители на Синдикалните организации.

Приложение: Съгласно текста.

ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР  
НА НК “ЖИ”:

*[Signature]*  
/ А. Гинев /

За КНСВ:

СЖБ: *[Signature]*

/ инж. П. Бунев /

СТСБ: *[Signature]*

/ П. Георгиев /

За КТ “Подкрепа”:

НЖС “Подкрепа”: *[Signature]*

/ инж. Б. Тасев /

ФТР “Подкрепа”: *[Signature]*

/ П. Зарков /



# **КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**

между

Национална компания  
“Железопътна инфраструктура”

и

## **1. КНСБ :**

Синдикат на железничарите в България  
Съюз на транспортните синдикати в България

## **2. КТ “ ПОДКРЕПА ” :**

Национален железничарски синдикат “Подкрепа”  
Федерация на транспортните работници “Подкрепа”

**2007 год.**

Вписан в специалния регистър на чл. 111  
на 17.05.2007г. под №12

ГЛ. ИНСПЕКТОР

Днес, 15.05.2007г. в гр. София между Национална компания "Железопътна инфраструктура" наричана по-нататък Компанията, представлявана от Антон Гинев, на длъжност Генерален директор, наричан по-нататък "Работодател", от една Страна и от друга синдикалните организации:

1. От КНСБ :

Синдикат на железничарите в България /СЖБ/, представляван от инж. Петър Бунев;  
Съюза на транспортните синдикати в България /СТСБ/, представляван от Петър Георгиев;

2. От КТ "Подкрепа" :

Национален железничарски синдикат /НЖС/ "Подкрепа", представляван от инж. Божидар Тасев;

Федерация на транспортните работници /ФТР/ "Подкрепа", представлявана от Розен Зарков,

наричани по-нататък "Синдикати", след като се увериха, че пълномощията им са редовни и законосъобразни, на основание чл.51а ал.1 от Кодекса на труда, се сключи настоящият Колективен трудов договор за следното:

### РАЗДЕЛ I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл. 1.** Страните по този КТД признават легитимността си при воденето на преговори и с подписите си под него декларират своята воля и интерес да осигурят нормалното изпълнение на съдържащите се в него поети задължения през целия период на неговото действие.

**Чл. 2.** /1/ Този КТД, заедно с Кодекса на труда, Отрасловия колективен трудов договор и други нормативни актове, урежда въпросите на трудовите отношения 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/. Клаузите по настоящия КТД са задължителни за изпълнение от всяка една от Страните и констатираните нарушения се отстраняват в най-кратки срокове.

### РАЗДЕЛ II. ПРИЛОЖИМОСТ /ДЕЙСТВИЕ/ НА КТД

**Чл. 3.** Клаузите на настоящия договор се прилагат за всички поделения на Компанията. Поделенията не сключват свои колективни трудови договори.

**Чл. 4.** /1/ Този договор се прилага само за работници и служители, членове на Синдикатите-Страна по КТД, за времето, през което членуват в тях, както и за присъединилите се, при условията и по реда на ал. 2 от този член, за времето на присъединяването им.

/2/ Към този КТД се допуска индивидуално присъединяване на работници и служители, нечленуващи в Синдикатите - Страна по КТД. Колективно присъединяване е недопустимо. Условията и редът за присъединяване са регламентирани в Правила за присъединяване. /Приложение 1/.

/3/ За работници и служители, които не са се присъединили към този КТД по установените с Правилата условия и ред, се прилагат общите разпоредби на Кодекса на труда и индивидуално трудово договаряне.

**Чл. 5. /1/** Този КТД не може да съдържа клаузи, по-неблагоприятни за работниците и служителите от тези, които са установени с Кодекса на труда, с други закони и нормативни актове и с действащия Отраслов колективен трудов договор.

/2/ Договореностите, постигнати с този КТД, са неразделна част от индивидуалните трудови договори на работниците и служителите, членове на Синдикатите - Страна по КТД и за присъединилите се.

/3/ Всички договорености, постигнати на национално или отраслово равнище, са в сила без изричното им записване в КТД до момента на подписване на споразумение между Страните по КТД.

### **РАЗДЕЛ III. ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ**

**Чл. 6. /1/** Работодателят - Страна по този КТД, поема задължения:

1. Да не променя едностранно договореностите, при които е сключен този КТД;
2. Да пази честта и достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудово правоотношение;
3. Да не възпрепятства работника или служителя под каквато и да е форма да защитава своите права, както и да не го наказва при отказ за изпълнение на противозаконни нареждания;
4. Да осигурява на работниците и служителите необходимите условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която те са се уговорили;
5. Да обсъжда предварително със Синдикатите - Страна по КТД, своите решения и действия по всички въпроси за уреждане на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, както и да разглежда направените от тях предложения и проекти;
6. При осъществяване на трудовите права и задължения да не допуска пряка или непряка дискриминация. 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.

/2/ Синдикатите - Страна по този КТД, поемат задължения:

1. Да не се намесват в работата на Работодателя при осъществяване на правомощията му, освен в случаите, произтичащи от закона или произтичащи от договореностите в КТД;
2. Да подкрепят, поддържат и съдействат на предприеманите от Работодателя мерки и начинания за развитие на Компанията;
3. Да не предприемат действия, които могат да навредят на интересите на Работодателя при добросъвестно изпълнение от негова Страна на договореното в КТД;
4. 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, като зачитат и интересите на Работодателя;
5. Да не призовават към протестни действия и да не пристъпват към стачки при възникнали трудови конфликти, ако не са изчерпани всички възможности за доброволно уреждане на трудовите спорове;
6. Да не разпространяват предоставената им информация, представляваща фирмена тайна за Компанията.

## РАЗДЕЛ IV. ПРАВО И ОБХВАТ НА ИНФОРМАЦИЯТА

**Чл. 7.** Работодателят се задължава да предоставя на Синдикатите - Страна по КТД, своевременна, достоверна и разбираема информация по всичко, което касае трудовите и осигурителни отношения.

**Чл. 8.** /1/ Работодателят предоставя на Синдикатите ежегодно и при поискване необходимата информация за финансово-икономическото състояние на Компанията /включително и свързаната с разработването на бизнес плана/, която е от значение за трудовите права и задължения на работниците и служителите.

/2/ Работодателят и неговите представители в поделенията информират Синдикатите всяко тримесечие за изпълнението на разчетите, както и за настъпили съществени промени в тях.

/3/ При свикване на общо събрание за избиране на представител по чл.7а от КТД Работодателят се задължава да обсъди със Страните по КТД квотата на представителност.

**Чл. 9.** /1/ В случаите на масови уволнения се прилагат клаузите на чл.130а от КТ.

/2/ В 15-дневен срок от информирането им Синдикатите изразяват становище относно намеренията на Работодателя и предложените мерки, на заседание на Страните по договора.

**Чл. 10.** При разработване на проектите за КТД по искане на Синдикатите, Работодателят им предоставя информация за:

- финансово-икономическото състояние на Компанията по отчет и в перспектива;
- анализ на работната заплата;
- анализ на заетостта на работната сила, структура, перспектива;
- анализ на условията на труда, безопасност, здравословно състояние на работниците и служителите, изпълнение на съответните програми, снабдяване с работно облекло, лични предпазни средства, в т. ч. специално работно облекло и др.;
- анализ за социално-битовото обслужване и почивна база;
- анализ за изпълнение на КТД;
- друга информация, която е от значение за разработването на КТД.

**Чл. 11.** Синдикатите - Страна по КТД, предоставят при поискване от Работодателя информация за действителния брой на членовете си.

## РАЗДЕЛ V. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

**Чл. 12.** /1/ Работодателят осигурява необходимите условия за нормална трудова заетост на работниците и служителите, работещи по трудов договор в Компанията.

/2/ Работодателят осигурява всички необходими технически средства, работно облекло, лични предпазни средства и други условия, достатъчни за нормално изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите.

**Чл. 13.** Работодателят се задължава да запознае всички работници и служители с правата и задълженията им, произтичащи от този КТД, длъжностната характеристика за заеманото работно място, Правилника за вътрешния трудов ред, Правилата за работна заплата и всички необходими инструкции и правилници за работа на конкретното работно място.

**Чл. 14.** Работодателят и неговите представители /ръководители на поделения/ в Компанията се задължават да обсъждат със Синдикатите и да търсят консенсусни решения по следните основни въпроси:

1. Разчета за необходимия персонал в зависимост от обема на работа и изискванията за безопасност на труда и безопасност на превозите;

2. Създаване условия за запазване на съществуващите и разкриване на нови работни места;

3. Организиране преквалификацията на подлежащия на съкращаване или преминаващ към нови работни места персонал;

4. Осигуряване на безопасни и здравословни условия на труда на работниците и служителите;

5. Създаване на климат за ефективен социален диалог и добронамерено решаване на възникналите проблеми.

**Чл. 15.** /1/ Условието и редът за заемане на определена длъжност /работно място/ са съгласно разпоредбите на Кодекса на труда и свързаните с него нормативни актове, при стриктно спазване на образователните и професионално-квалификационни изисквания, професионален опит, правоспособност /когато това е необходимо/ и други условия, определени от Работодателя и отразени в длъжностните характеристики за съответните работни места.

/2/ Предимство за назначаване на новосъздадена или свободна длъжност, при равни други условия, имат съкратени преди това работници и служители от същото поделение и работниците и служителите, работещи в Компанията, с професионален опит в железопътния транспорт.

/3/ Работодателят оповестява по подходящ начин свободните работни места по длъжности.

/4/ При провеждане на конкурси за заемане на длъжности по установения законов ред, Работодателят поканва за участие в комисиите представители на Синдикатите.

**Чл. 16.** Работодателят поема задължението да не упражнява под каквато и да е форма натиск върху работниците и служителите за превръщането на безсрочните в срочни трудови договори.

**Чл. 17.** При сключване на трудовия договор Работодателят връчва длъжностна характеристика като неразделна част от него.

**Чл. 18.** При промяна на нормативната уредба, технологията и организацията на работа, длъжностната характеристика се актуализира. Отказът на работника или служителя да я подпише се счита за нарушение на трудовата дисциплина, съгласно чл.187, т.10 от КТ и отказ за заемане на длъжността.

**Чл. 19.** /1/ На всеки работник или служител Работодателят води лично трудово досие, в което се отразява постъпването и освобождаването от работа и се прилагат длъжностната характеристика, оценки за работата, професионалното развитие, награди, наказания, заповеди за отпуски и др.

/2/ Разгласяването на сведения от личното трудово досие без писмено съгласие на работника или служителя не се допуска освен по реда, установен от закона.

/3/ Работниците и служителите по всяко време имат право на достъп до трудовото си досие.

/4/ При поискване от работника или служителя, Работодателят му предоставя обективна и справедлива характеристика за професионалните качества и резултати от трудовата дейност или препоръка за кандидатстване при друг работодател.

**Чл. 20.** Работодателят може да взема решения за закриване на дейности, закриване на част от предприятието, намаляване обема на работа и други структурни промени, които водят до закриване на работни места, след като разработи нова структура и програма за трудова заетост и ги предостави на Синдикатите - Страна по КТД. Синдикатите дават становище в срок до 15 дни от получаване на документите. След обсъждане между Страните Работодателят взема окончателно решение.

**Чл. 21.** При доказана необходимост от намаляване на персонала Страните по КТД се споразумява Работодателят да спазва следното:

➤ Да пристъпва към прекратяване на трудови договори с работници и служители, поради съкращение само след като освободи работещите пенсионери и лицата, придобили

право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, които заемат щатни бройки на съответна длъжност /работно място/;

➤ Да не допуска едновременно съкращаване на работници или служители, членове на едно семейство.

**Чл. 22.** /1/ Поименното определяне на подлежащите за съкращаване се извършва чрез подбор, въз основа на конкретни критерии и показатели на основание чл.329 от КТ /Приложение 2/ и става на заседание на СС по КТД на поделението.

/2/ Работодателят може да уволни работник или служител поради съкращение на щата или при намаляване на обема на работата след предварително съгласие на съответния синдикален орган.

/3/ При възстановяване на работа по съответния законов ред на неправилно уволнен работник или служител, на виновните длъжностни лица се търси отговорност.

## **РАЗДЕЛ VI. ОБУЧЕНИЕ, ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ**

**Чл. 23.** Работодателят осигурява условия и ред новопостъпилите работници и служители да преминават курс за първоначално обучение.

**Чл. 24.** Работодателят осигурява условия за професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите в случаи на закриване и/или разкриване на работни места и дейности, както и когато се променя технологията на работа в Компанията, по ред и начин, определени в „Правилник за професионалното обучение на персонала на Национална компания „Железопътна инфраструктура“

**Чл. 25 .** /1/ Работодателят разработва 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.

/2/ Работодателят се задължава да разработи Програма за професионално развитие на кадрите с включване в учебни планове и програми 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;

/3/ Организираните, за сметка на Работодателя, курсове за преквалификация или повишаване на квалификацията се обвързват с договори по реда на чл. 234 и чл. 235 от Кодекса на труда.

## **РАЗДЕЛ VII. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ**

### **A. РАБОТНО ВРЕМЕ И ПОЧИВКИ**

**Чл. 26.** /1/ Специфичните въпроси за работното време и почивките на ръководния и изпълнителски персонал в Компанията, неуредени от КТ и подзаконовите нормативни актове за неговото прилагане, се уреждат с “Наредба № 50 от 28.12.2001 г. за работното време на ръководния и изпълнителски персонал, зает с осигуряването на превозите на пътници и товари в железопътния транспорт”, утвърдена от Министъра на транспорта.

/2/ Продължителността на работното време, графици за редуване на смените, почивките, контролът и отчитането на работното време се определят с Правилника за вътрешния трудов

ред на предприятието, който се утвърждава от Ръководителя на поделението след обсъждане със Синдикатите – Страна по договора.

/3/ Промяна в установения режим на работно време се допуска след обсъждане със Синдикатите.

/4/ Страните приемат нормална продължителност на:

1. Седмичното работното време - 40 часа;
2. Работно време през деня – 8 часа;
3. Седмично работно време през нощта – 35 часа;
4. Работно време през нощта – 7 часа.

/5/ За работно време се счита и времето съгласно чл. 3 от Наредба № 50 от 28.12.2001 г. за работното време на ръководния и изпълнителския персонал, зает с осигуряване на превозите на пътници и товари в железопътния транспорт.

**Чл. 27.** Удължаване на работното време, съгласно чл.136а от КТ, се допуска при неотложна необходимост след предварителна консултация със Синдикатите, на които Работодателят предоставя:

1. Обосновка за въвеждането на удължено работно време;
2. Срок на въвеждане;
3. Начин и време на компенсиране;
4. Начин на заплащане.

**Чл. 28.** /1/ Разработените графици за работа се представят на Синдикатите при искане от тяхна страна за изразяване на мнения и препоръки.

/2/ При сумирано изчисляване на работното време поне веднъж в месеца седмичната почивка е 48 часа и при възможност поне един от двата дни да е събота или неделя.

/3/ Промени на месечните графици за работното време при сумирано изчисляване се допускат при необходимост и по изключение, след вземане мнението на работника или служителя. Заинтересованите се уведомяват най-малко 24 часа преди началото на работната смяна.

**Чл. 29.** /1/ При сумирано изчисляване на работното време месечната норма часове се изчислява като произведение от броя на работните дни през месеца и дневната продължителност на работното време. Нощните часове се превръщат в дневни чрез умножаването им с коефициент, равен на отношението на установената дневна и нощна продължителност на работното време при подневното му изчисляване на съответното работно място.

/2/ Положените над норма часове през последното дежурство за периода, при съгласие на работника може да се отчита за редовно работно време през следващия месец.

**Чл. 30.** /1/ Страните по договора приемат списък на длъжностите и работните места, /Приложение № 3 /, за които се установява намалено работно време на основание чл. 137 от КТ, чл. 7 от Наредба № 50 и Наредба за видовете работи, за които се установява намалено работно време, приета с ПМС № 267 / 12.12.2005 г.

/2/ Правото на намалено работно време се определя при спазване условията на чл. 4 от Наредбата.

**Чл. 31.** /1/ При въвеждане на разпокъсан работен ден по условията на чл.8 от “Наредба №50 от 28.12.2001 г. за работното време на ръководния и изпълнителския персонал, зает с осигуряване на превозите на пътници и товари в железопътния транспорт” Работодателят осигурява на работника или служителя условия за почивка.

/2/ Списъкът на работните места и длъжностите, за които се въвежда разпокъсан работен ден, се утвърждават от ръководителя на поделението, след вземане мнението на Синдикатите - Страна по този договор.

/3/ Промяна в установен режим на работно време се допуска след консултации със Синдикатите.

**Чл. 32.** При намаляване на обема на работата Работодателят, след предварително обсъждане със Синдикатите, може да установи едностранно за период до три месеца в една година непълно работно време по условията на чл.138а от КТ.

## Б. ОТПУСКИ

**Чл. 33.** На работниците и служителите, членове на Синдикатите - Страна по КТД, се осигуряват следните видове и размери отпуски:

1. Основен платен годишен отпуск – 22 работни дни;
2. За работници и служители със загубена работоспособност 50 и повече процента - 30 работни дни.

**Чл. 34. /1/** На работници и служители, които работят по условията на чл. 1 и чл. 2 от “Наредба 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, тунели и работещите на териториите на гарите Обединена, Дружба и Повеляново, определени в списъците на поделенията и утвърдени от Генералния директор, след консултации с представителите на синдикатите – 12 работни дни /За Повеляново – до представяне на протокол за измервания/;

2. На длъжности, определени в списъци на 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. 35. /1/** Работодателят се задължава да извършва наблюдения и анализ на работното време на длъжностите, ползващи допълнителен отпуск за ненормиран работен ден.

/2/ На работниците и служителите, които работят при ненормиран работен ден се осигурява допълнителен платен годишен отпуск в размер до 8 работни дни.

/3/ Конкретните работни места, размерът на допълнителния отпуск и длъжностите в поделенията, които ще ползват допълнителен отпуск за ненормиран работен ден по списък, утвърден от Генералния директор, се определят от ръководителите на поделения след обсъждане със Синдикатите – Страна по договора, в зависимост от конкретните условия.

**Чл. 36.** На работниците и служителите се осигурява допълнителен платен годишен отпуск над този, полагащ се по чл.157 от КТ в следните случаи:

1. При участие в кръводарителски акции, организирани от предприятието за годината на кръводаряването - 3 дни за първото кръводаряване и по един ден за всяко следващо;

2. При встъпване в брак – 2 работни дни;

3. При смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг – до 2 работни дни по искане на работника или служителя.

**Чл. 37. /1/** Работничка или служителка с две живи деца до 18 годишна възраст при условията на чл.168 от КТ ползва 2 работни дни платен отпуск, а с 3 и повече деца до 18 годишна възраст – 4 работни дни за всяка календарна година.

/2/ Отпускът по предходната алинея се ползва по изключение от бащата, при условие, че майката не може да упражни това право.

**Чл. 38.** При предложение на Синдикат - Страна по КТД и след разглеждане от Страните, Работодателят взема решение за даване съгласие за обучение съгласно чл. 169 и чл. 170 от КТ.

**Чл. 39. /1/** Ползването на платения годишен отпуск става по план - график, който се утвърждава от Работодателя до края на месец януари на всяка календарна година. Възражения по изготвения план график се разглеждат от Страните по КТД.

**/2/** Работодателят осигурява ползване на отпуска на работниците и служителите до края на календарната година, като се съобразява със заявките им.

**/3/** На работници и служители - членове на едно семейство, което работи в системата на Компанията се осигурява ползването на отпуск в едно и също време, освен ако те не желаят друго.

**/4/** При необходимост Работодателят разрешава служебен отпуск – платен или неплатен по чл.161 от КТ.

**/5/** 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.

## **В. ОТПУСК НА СИНДИКАЛНИ ДЕЙЦИ**

**Чл. 40. /1/** За осъществяване на синдикална дейност от Синдикатите - Страна по този КТД, Работодателят разрешава платен служебен отпуск, както следва:

1. На председателите на синдикални организации – 16 часа месечно и на секретарите на тези организации – 8 часа месечно;

2. За участие в конгреси, конференции, семинари, оперативни, координационни, федеративни и изпълнителни и синдикални съвети, както и за други важни синдикални мероприятия – за времето на мероприятияето.

**/2/** Времето за ползване на отпуска се определя от синдикалното ръководство, което уведомява писмено Работодателя най-малко 2 дни преди началото на ползването му, по ред и начин, определени от Страните. / Приложение №. 4 /.

**/3/** Този отпуск не може да се ползва за други цели. Той се отчита в специални книги от Работодателя. При сумирано отчитане на работното време отпускът се предвижда в граfiците за работно време.

**/4/** За участие в комисии, работни групи и заседания по разработване на КТД и по други въпроси, синдикалните членове се командироваат от и за сметка на Работодателя, съгласно Наредбата за командировките в Страната.

**Чл. 41. /1/** Щатните изборни синдикални дейци се считат в неплатен отпуск през времето, докато заемат съответната синдикална длъжност.

**/2/** При прекратяване на трудовото правоотношение, възникнало от избор на щатен синдикален деец от Синдикатите - Страна по този КТД, при невъзможност за възстановяване на предишната длъжност, Работодателят, с негово съгласие го устройва на друга подходяща длъжност, съответстваща на професионалната му квалификация.

## **РАЗДЕЛ VIII. ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ**

### **А. ОСНОВНА ЗАПЛАТА**

**Чл. 42.** Страните се споразумяха за следните размери на основната работната заплата:

1. Минимална основна месечна заплата при договорената дневна продължителност на работното време - 180 лв;

2. Начална базова основна заплата – 235 лв.

3. Базови основни месечни заплати, съгласно Приложение № 5 и коефициент на съотношение между най- ниската начална заплата и най-високата заплата за договаряне 1:4.

4. Базовите основни месечни заплати по длъжности и работни места са определени съгласно карти за оценка.

За длъжностите, които по карти за оценка формират базови основни заплати в диапазона от 180 до 235 лв., Работодателят се задължава да предприеме действия за достигане на базовата основна заплата на Компанията, чрез повишаване на квалификацията или съвместяване на длъжности.

5. Увеличение на средствата за основни заплати с не по-малко от 20 на сто, считано от 01.04.2007 г.

**Чл. 43.** При увеличение на минималната работна заплата за страната, базисните заплати се променят с процента на увеличението по инициатива на всяка една от Страните по договора след договаряне.

**Чл. 44.** До 30.06.2007 г. Страните приемат да се разработи съвместно "Програма за повишаване на доходите на персонала", изпреварваща ръста на инфлация, съгласно Протокол № 3 / 27.04.2007 г. от преговорите по чл. 3 от ЗУКТС, като неразделна част от КТД.

**Чл. 45.** Индивидуалните основни месечни работни заплати се определят съгласно "Система за разработване на длъжностните характеристики, оценка на длъжностите, формиране на началните заплати за тях и методика за атестиране на персонала" след въвеждането ѝ.

**Чл. 46. /1/** Работодателят разработва Правила за работната заплата на НК "ЖИ", които въвежда след консултации със Синдикатите.

**/2/** Основен принцип при разработването на правилата е те да доразвиват и конкретизират договореностите с КТД и да не му противоречат.

**Чл. 47. /1/** По-големите размери на основните заплати и допълнителните възнаграждения, договорени между Страните се отразяват в индивидуалните трудови договори служебно от Работодателя.

**/2/** При разработването на разчетите за всяка следваща година Работодателят залага увеличение на доходите в съответствие с:

1. Процента на инфлация за страната за съответната година;
2. Минималните осигурителни прагове за съответните категории персонал, приети за съответната година;
3. Ръста на производителността на труда на Компанията.

## **Б. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ДРУГИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл. 48./1/** За всеки отработен нощен час или част от него се заплаща допълнително възнаграждение за нощен труд, както следва:

1. При нормална продължителност на работната смяна през нощта от 7 часа - 25% от основната часова заплата, определена в трудовия договор .

2. При сумирано отчитане на работното време:

➤ за основни длъжности - по списък, утвърден от Страните по договора – 42% от основната часова заплата, определена в трудовия договор;

➤ за всички останали длъжности – 37% от основната часова заплата, определена в трудовия договор;

3. При отстраняване на последствията от катастрофа – 47% от основната часова заплата, определена в трудовия договор;

**/2/** Отделни категории работници, чиято работа е организирана под формата на дежурство по смисъла на Наредба № 2 / 22.04.1994 г. получават допълнително възнаграждение за нощен труд в размер 20% от основната часова заплата. Списъкът на длъжностите, които са задължени да дават дежурства, се утвърждава от Работодателя.

**/3/** Когато през нощната смяна работниците от предходната алинея работят ефективно допълнителното им възнаграждение за това време се изплаща по размерите на ал.1.

/4/ Страните приемат да обсъдят завишение на размерите на допълнителното възнаграждение за нощен труд при разработването на Програмата за повишаване на доходите.

**Чл. 49.** /1/ За времето, през което работникът или служителят е на разположение на Работодателя извън територията на поделението, се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час в размер 25% от определената в трудовия договор часова заплата.

/2/ За времето, през което работникът или служителят е на разположение в място, уговорено между него и Работодателя, в района на производствените звена, се заплаща 45 % от определената часова работна заплата.

/3/ Когато е на разположение по реда на ал. 2 в двата последователни дни от непрекъснатата седмична почивка, възнаграждението се завишава с 5 %.

/4/ Когато е на разположение в дните на официален празник, възнаграждението по ал. 1, ал. 2 и ал. 3 се удвоява.

/5/ Мястото на дежурството на разположение се уговаря между работника или служителя и Работодателя.

**Чл. 50.** Работодателят изплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява по реда на чл.177 от КТ, за времето на ползване на отпуски по реда на чл. 157 /от т.1 до т.3/ от КТ.

**Чл. 51.** За работа през дните на официални празници, ако не представлява извънреден труд, на работника или служителя се изплаща допълнително възнаграждение в размер 110% от размера на основната заплата.

**Чл. 52.** /1/ Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, както следва:

1. 50 % - за работа през работни дни;
2. 80 % - за работа през почивни дни;
3. 110% за работа през дните на официални празници, определени в чл.154 от КТ;
4. 65% за работа при сумирано изчисляване на работното време;

/2/ Когато положеният извънреден труд надвишава нормата, определена в чл.146, ал.2, от КТ, разликата се заплаща месечно в двоен размер по предходната алинея. При сумирано изчисляване на работното време за период по-голям от един месец, двойният размер на допълнителното възнаграждение за извънреден труд се прилага, когато се превиши средномесечната норма по чл.146, ал.2, т.1 от КТ.

/3/ Когато положеният извънреден труд надвиши нормата, определена с чл.146, ал.1 от КТ, разликата се заплаща еднократно в двоен размер, след приспадане на платените възнаграждения по предходната алинея .

/4/ За извънреден труд да се счита положения от работниците и служителите при произшествие по жп инфраструктурата, от времето на явяването им в сборния пункт до завръщането им там.

**Чл. 53.** /1/ Ако с месечните графици за работа при сумирано изчисляване на работното време не е осигурено отработване на нормата часове, разликата до нормата се заплаща като брутно трудово възнаграждение, както и при престой не по вина на работника или служителя на основание чл.267 ал.1 от КТ.

/2/ Ръководителите на поделения, които допускат едновременно неосигуряване на месечната норма часове и полагане на извънреден труд за една и съща длъжност носят дисциплинарна отговорност.

**Чл. 54.** /1/ На работниците и служителите се изплаща допълнително възнаграждение за продължителна работа по 1 % за всяка година придобит трудов стаж.

/2/ Страните приемат в Програмата за повишаване на доходите да се разработи завишаване на размера на допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа по ред и начин, определен от Страните по КТД.

**Чл. 55. /1/** За ползване в работата по-висока лична квалификация се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размери, както следва:

1. Доктор – 50,00 лв.;
2. На завършилите следдипломна квалификация със срок не по-малко от една година – 30,00 лв.;
3. За ползване в работата на чужд език по ред, определен от Работодателя – до 50 лв.

**Чл. 56.** На работещите на интензивни работни места и при интензивни условия на труд, по Списък определен от Работодателя, след приемане на Методика за критерии и показатели за интензивност, се заплаща допълнително възнаграждение до 0,50 лв. за отработен час.

**Чл. 57. /1/** На работниците, които изпълняват служебните си задължения по време на пътуване, извън определените граници на съответния участък или подрайон, вместо командировъчни пари се заплаща допълнително възнаграждение за пропътуван километър, както следва:

1. При обслужване на самоходни специализирани машини за поддръжка и ремонт на железния път и контактната мрежа – 0,040 лв. на машиниста и придружителя;
2. На шофьорите, които изпълняват служебната си работа по време на пътуване до друго населено място /обект/, вместо дневни командировъчни пари се заплаща допълнително възнаграждение за пропътуван километър по 0.026 лв. на км при пътуване в по-голяма част от работното време съгласно изискванията на чл.19, ал.2 от Наредбата за командировките в страната. Когато пътуването е с нощувка в друго населено място /обект/ извън местодомуването размерът на възнаграждението се определя по чл.19 ал.1 от Наредбата за командировките в Страната.

3. За влаковете, пътуващи по теснопътни линии, съответните ставки по т.1 се завишават с коефициент 1,5.

/2/ При промяна на размера на дневните пари, предвиден в Наредбата за командировките в Страната, договорените размери на допълнителното възнаграждение за пропътуван километър се преразглеждат от договарящите се страни.

## **В. ИЗПЛАЩАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

**Чл. 58.** Трудовите и другите възнаграждения се изплащат два пъти в месеца по график, приет от Страните по КТД, както следва:

- Аванс – от 10 до 15 число на текущия месец;
- Заплата, суми за поевтиняване на храната и другите възнаграждения за предходния месец – от 23 до 30 число на текущия.

**Чл. 59. /1/** При недостиг на средства в Компанията и добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя се гарантира изплащането на трудово възнаграждение, в рамките посочени в чл.245 ал.1 от КТ, не по-малко от установеното в чл. 42 от настоящия КТД.

/2/ Разликата до пълния размер на заработеното трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва .

## **Г. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ**

**Чл. 60. /1/** При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест по условията на чл.325, т.9 и чл.327, т.1 от КТ работниците и служителите имат право на обезщетение в размер на brutното им трудово възнаграждение за срок от два месеца, завишено с коефициент 1,5 - ако имат прослужени в системата на НК "БДЖ" и НК "ЖИ" не по-малко от 7 години и през последните 5 години не са получавали обезщетение на същото основание.

/2/ При прекратяване на трудовото правоотношение след като е придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по съответната категория труд, независимо от

основанието за прекратяването му, работниците и служителите имат право на обезщетение в размер на brutното им трудово възнаграждение за срок от 6 месеца, съгласно чл. 222 /3/ от КТ, завишено с коефициент 1,5, ако са работили 20 години в системата на НК "БДЖ" и НК "ЖИ", като последните 10 години трудов стаж са при един и същ Работодател.

/3/ При прекратяване на трудовото правоотношение с придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст на работниците и служителите, които през последните 10 години имат смесен трудов стаж в системата на железопътния транспорт и като шатни синдикални /профсъюзни/ дейци към Синдикатите, се заплаща обезщетение в размер две brutни заплати, завишени с коефициент 3, а ако са работили 20 години в системата на НК "БДЖ" и НК "ЖИ" - с коефициент 4,5.

/4/ Работници и служители, които се уволняват по реда на чл.328, ал.1, т.1, 2, 3 и 4 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, имат право на обезщетение по чл.222, ал.1 от Кодекса на труда за времето, през което са останали без работа, но за не повече от един месец, в размер на шесткратното им brutно месечно трудово възнаграждение.

/5/ На работниците и служителите, постъпили в НК „ЖИ“, от „БДЖ“ ЕАД до 31.12.2004 година се признава и трудовия стаж в „БДЖ“ ЕАД, като работа при един и същ работодател.

**Чл. 61.** /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 НК "БДЖ" и правоприемника ѝ НК "ЖИ", 25 години за мъжете и 20 години за жените, се изплаща обезщетение в размер 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 настъпила смърт обезщетението по ал.1 се изплаща на наследниците на починалия работник или служител пропорционално в зависимост от трудовия му стаж, придобит в НК "БДЖ" и правоприемника ѝ – НК "ЖИ".

/4/ Обезщетението по ал.1 и ал.2 не може да се получава едновременно с обезщетението по чл. 222 от Кодекса на труда.

/5/ На работниците и служителите, постъпили в НК "ЖИ" от „БДЖ“ ЕАД до 31.12.2004 година се признава и трудовия стаж в „БДЖ“ ЕАД.

**Чл. 62.** При съкращения, на напусналите по инициатива на Работодателя работници и служители по условията на чл. 331 от КТ, Работодателят изплаща обезщетение в размер до 6 brutни заплати, диференцирано в зависимост от трудовия стаж в системата на железниците, по ред и начин, определен от Работодателя.

**Чл. 63.** Страните приемат определянето на размерите на обезщетенията да се включат като етап в Програмата за повишаване на доходите по ред и начин, определен от Страните по КТД.

## **РАЗДЕЛ IX. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД**

**Чл. 64.** Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд за работниците и служителите е основно задължение на Работодателя и е за сметка на Компанията. Работниците и служителите носят отговорност за строгото спазване на установените правила за безопасен труд.

**Чл. 65.** Работодателят се задължава да осигурява целево ресурси за организационно - технически, технологични и други проекти за подобряване на условията на труд съгласно план - програми, изготвени от поделенията въз основа на направената оценка на риска.

**Чл. 66.** Работодателят се задължава да приведе работните места в съответствие с изискванията за безопасна работа, да инструктира всички новопостъпили или променили

длъжността си работници и служители, както и да провежда обучение за безопасност и здраве при работа, съгласно изискванията на "Наредба № 8 за обучението и повишаването на квалификацията по охрана на труда и противопожарна охрана" / ДВ бр. 51/1982г./.

**Чл. 67.** Работодателят се задължава поне веднъж на 6 месеца да предоставя информация на Синдикатите за състоянието на условията на труда, оценка на риска, показателите на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост, изпълнение на програмите по чл.73 от този КТД.

**Чл. 68.** Страните по договора се споразумява:

1. Периодично, в съответствие с изискванията на нормативната уредба, или по предложение на Синдикатите да се извършват измервания на определени работни места с цел своевременно актуализиране оценката на риска. За резултатите се уведомяват Синдикатите - Страна по този договор.

2. Периодично, в съответствие с действащите нормативни актове в тази област, за сметка на Компанията да се извършват профилактични прегледи за здравословното състояние на работниците и служителите.

**Чл. 69.** Работодателят се задължава:

1. Да осигури на работниците и служителите обслужване от служби по трудова медицина;

2. Да разработи здравно-профилактична програма за подобряване здравето на работниците и служителите;

3. Да осигури представителство на Синдикатите - Страна по този договор, при разследване на трудови злополуки.

**Чл. 70** /1/ Работодателят осигурява за сметка на Компанията безплатна храна по реда, установен в Наредба №11 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и /или добавки към нея.

/2/ На работещите на територията на г. Дружба и г. Обединена и на персонала в жп кариерите се осигурява безплатна храна във вид на купони в размер 4 лв. по длъжности, определени в списъци на поделенията и утвърдени от Генералния директор, след консултации с представителите на Синдикатите.

/3/ На персонала, работещ при условията, определени в Наредба № 11 се осигурява по работни места безплатна храна в размер не по-малко от 2 лева по длъжности, определени в списъци на поделенията и утвърдени от Генералния директор, след консултации с представителите на Синдикатите.

**Чл. 71.** На работещите през нощните смени Работодателят осигурява безплатно тонизиращи или ободряващи напитки съгласно чл. 3 от Наредба №11 от 21.12.2005 г. за определяне условията и реда за осигуряване на безплатна храна и /или добавки към нея в размер до 1.00 лв., но не по-малко от 0.60 лв. – по една доза при работна смяна до 7 часа и по две дози при работна смяна над 7 часа.

**Чл. 72.** /1/ За възстановяване на работоспособността и здравето на работниците от първа и втора категория труд при пенсиониране и по списък, одобрен от Работодателя, задължително се осигурява по график веднъж в годината 5 дни безплатна почивка /включително допълнителен платен отпуск и безплатна храна/ в профилакториуми или подходяща почивна база, определена от Страните по КТД. Този отпуск се ползва задължително през текущата година и не може да се отлага за следващата.

/2/ На работниците по ал.1 Работодателят осигурява в месечните графици за работното време по един свободен от работа ден преди и след отпуска, които се ползват за пътуване.

**Чл. 73.** Работодателят осигурява работно облекло, лични предпазни средства, в т. ч. специално работно облекло на длъжностите /професиите/ съгласно списъци, утвърдени от ръководителите на поделенията, изготвени въз основа оценката на риска .

**Чл. 74.** Работодателят осигурява униформено облекло на работниците и служителите съгласно Правилник, приет от Управителния съвет на НК "ЖИ". Проектът за правилник се разработва от Работодателя като се запознават Синдикатите и се вземат предвид техните становища.

**Чл. 75.** Работодателят задължително застрахова работниците и служителите за застрахователен риск "Злополука", като сумата на застраховката е в зависимост от степента на риска.

**Чл. 76.** Работодателят задължително застрахова работниците и служителите 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. след предварително съгласуване със Синдикатите Страна по КТД.

**Чл. 77.** Платени медицински и профилактично-възстановителни процедури, свързани с трудовата дейност на работниците и служителите, се заплащат от Работодателя по ред и начин, определен в Социалната програма, приета от Страните по КТД.

**Чл. 78.** Чрез комитетите и групите по условия на труд Синдикатите се задължават да участват в разработването на всички програми за подобряване условията на труд и съдействат при предприемане на мерки за прилагането им.

## РАЗДЕЛ X. СОЦИАЛНО РАЗВИТИЕ

**Чл. 79. /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 Събранието на пълномощниците на Компанията, като с нея задължително се осигуряват:

1. Средства за поевтиняване на храната в размер 7,00 лв. за отработен ден, считано от 01.01.2007 година;

2. Социална сума в размер 150 лв. при ползване наведнъж на половината от полагащия се основен платен годишен отпуск за съответната година.

**/3/** Регламентирането на помощите става по ред и начин, определени в Правила за отпускане на помощи, като част от Социалната програма.

**Чл. 80. /1/** Всяка година Работодателят разработва Социална програма, обвързана с необходимите средства, която се приема от Страните по този договор и се счита за неразделна част от него.

**/2/** Основните направления в програмата са:

1. Организирано хранене;

2. Бази за спорт, отдых и туризъм, както и поевтиняване на картите за балнеолечение;

3. Медицинско обслужване и профилактика;

4. Безплатна храна;

5. Парични помощи при продължително боледуване;

6. Еднократна помощ за близките на починал работник или служител;

7. Други социални и битови потребности.

**Чл. 81. /1/** Работодателят се задължава да осигури условия за почивка на работниците и служителите в почивните бази на Компанията.

**/2/** Разпоредителни действия с почивните бази на Компанията се предприемат след приемане на консенсусно решение за всеки отделен случай между Страните по КТД.

**/3/** Определянето и актуализирането на цените на картите за почивните бази и лечебните центрове се извършва от Работодателя, след обсъждане от Страните по КТД.

/4/ По желание на работниците и служителите стойността на картите за почивка в почивните бази на НК "ЖИ" може да се удържа от работната им заплата на три вноски.

/5/ За ползването на почивната база и ведомствения жилищен фонд Работодателят разработва правила, които се съгласуват със Синдикатите - Страна по КТД и са неразделна част него.

**Чл. 82.** Работодателят осигурява ежемесечно, от средствата за социални разходи на работниците и служителите, средства за допълнително пенсионно осигуряване в размер 10 % от минималната работна заплата за страната.

**Чл. 83.** /1/ Страните по този КТД се договориха за запазване на социалните придобивки за безплатно пътуване на железничарите и щатните синдикални дейци, както и на членовете на семействата им по ред и начин, определен от Работодателя, след съгласуване със Синдикатите.

/2/ На съкратените работници и служители се запазват личните карти за пътуване до края на годината на уволнението.

## **РАЗДЕЛ XI. СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ**

**Чл. 84.** Страните по КТД регулират трудовите и осигурителните отношения в Компанията и изпълнението на този КТД на основата на равноправен диалог, преговори, социално сътрудничество и социално партньорство.

**Чл. 85.** Страните по този КТД изграждат Централен съвет на Страните по КТД /ЦСС по КТД/. Работата на ЦСС по КТД се определя съгласно "Правила за работа"

**Чл. 86.** Работодателят се задължава да предоставя за предварително обсъждане на Синдикатите - Страна по КТД, информация по всички въпроси, свързани със съществени структурни промени в Компанията.

**Чл. 87.** Синдикатите - Страна по КТД, се задължават в 15 дневен срок да обсъдят предоставените им материали и проекти по предходния член и да информират Работодателя за становището си.

**Чл. 88.** Работодателят се задължава да обсъжда със Синдикатите всички въпроси свързани с:

1. Проекти на нормативни актове, свързани с дейността на Компанията, в областта на трудовите отношения, в това число наредби, инструкции и др.;

2. Правилник за вътрешния трудов ред;

3. Вътрешни нормативни актове по заплащането на труда, условия на труда и др.

**Чл. 89.** Работодателят поканва при възможност представители на Синдикатите - Страна по КТД, на заседанията на Управителен съвет и на други органи на управление в подразделенията, оперативки и други мероприятия, когато се разглеждат проблеми, предмет на КТД, като по тях Синдикатите могат да изразяват становища.

**Чл. 90.** /1/ Работодателят гарантира правото на организиране на структурите на Синдикатите, създава условия и съдейства за осъществяване на дейността им.

/2/ За осъществяване на нормална синдикална дейност Работодателят предоставя за безвъзмездно ползване на Синдикатите помещения, канцеларии, обзавеждане, съобщителна, размножителна и друга техника и материали.

/3/ Необходимите условия и материална база в подразделенията се договарят между представителите на Работодателя и Синдикатите.

**Чл. 91.** 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 размерът им предварително се съгласува.

**Чл. 92.** 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.
4. Поименен списък на членовете на синдикални ръководства, ползващи защита по чл. 333 /3/ от КТ.

**Чл. 93.** При промяна на синдикалното членство на работещите в съответната структурно обособена единица синдикалното ръководство уведомява Работодателя писмено.

**Чл. 94.** Работодателят и Синдикатите се споразумяха за следните равнища на представителство на синдикалните организации:

1. На равнище Компания - упълномощени представители на представителни синдикални формирания – Страна по КТД.
2. На равнище поделения - упълномощени представители на синдикалните формирания – Страна по КТД.

**Чл. 95.** Работодателят приема членският внос да се събира по ведомост при заявено писмено желание от всеки синдикален член.

**Чл. 96.** Работодателят не може да уволнява, нито да променя едностранно условията на трудовия договор, на членовете на синдикални ръководства в поделенията, както и на участниците в комисиите за водене на преговорите по колективното договаряне и разработване на КТД и участниците в комитетите /групите/ по условията на труда, без съгласието на съответните синдикални органи:

**КНСБ:**

1. за СЖБ – Координационен съвет;
2. за СТСБ – Изпълнителен комитет.

**КТ “Подкрепа”:**

1. за НЖС – Изпълнителен съвет;
2. за ФТР – Изпълнителен съвет.

**Чл. 97.** При обсъждане на въпроси между Страните по договора Работодателят предоставя на Синдикатите необходимите финансови и икономически справки, проекти, разчети и нормативни документи най-малко 5 дни преди съответното заседание.

**Чл. 98.** Страните се договориха при създаване на смесени дружества в договорите да се включват клаузи за:

1. Запазване предмета на дейност и броя на персонала.
2. Запазване на получаваното до този момент брутно трудово възнаграждение.
3. Прилагане на този КТД за една година.
4. Запазване на личната карта за пътуване на работниците и служителите до края на съответната текущата година.

**Чл. 99. /1/** При възникване на разногласия по тълкуването и приложението на отделни клаузи от КТД, за уреждане на разногласията 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 по спора внася същия последователно в Подотрасловия и Отрасловия съвет за тристранно сътр удничество в МТ.
3. При 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. 100. /1/** Страните по КТД осъществяват контрол по прилагането му.

**/2/** При необходимост те могат да създават съвместни комисии за проучване на отделни проблеми и разработване на предложения за решаването им, както и за търсене на отговорност от виновните длъжностни лица, допуснали нарушения при прилагането на договора.

## **РАЗДЕЛ XII. ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ, ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПЪЛНЕНИЯ**

§ 1. Работодател по смисъла на КТ, този КТД и ЗУКТС е Генералният директор на Компанията.

§ 2. /1/ Изменение и допълнение на този договор може да се извършва по всяко време по взаимно съгласие на Страните по реда на сключването му след преговори и сключване на допълнителни споразумения. Преговорите започват не по-късно от 20 дни след депозиране на съответното искане от една от Страните.

**/2/** Едностранни промени по договора не се допускат.

§ 3. Тълкувания и разяснения се дават съвместно от Страните, подписали договора.

§ 4. При промяна на представителя на някоя от Страните, тя уведомява другите в срок от 7 дни.

§ 5. На всеки 6 месеца Страните отчитат изпълнението на КТД на общи заседания.

§ 6. При документирано и доказано нарушение на този Договор Работодателят търси административна отговорност на 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 еднообразни екземпляра – по един за Синдикатите, Страна по КТД, един за Работодателя и един за ИА “ Главна инспекция по труда “.

§ 9. Настоящият КТД влиза в сила от 01.01.2007 г. Срокът на действието му е две години.

### **ДОГОВАРЯЩИ СЕ СТРАНИ:**

**СИНДИКАТИ :**

**ЗА КНСБ:**

СЖБ : .....  
/ инж. Петър Бунев

СТСБ : .....  
/ Петър Георгиев

**ЗА КТ "ПОДКРЕПА":**

НЖС "ПОДКРЕПА": .....  
/ инж. Божидар Тасев

**ФТР "ПОДКРЕПА"**

**РАБОТОДАТЕЛ :**

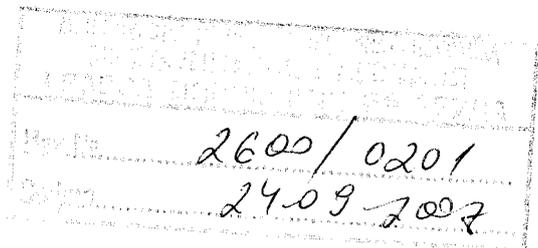
.....  
Антон Гинев

Генерален директор  
на НК „ЖИ”

КТД-2007- projekt\_30.01.-2



**МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА**  
**ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"**  
София 1000, бул."Княз Ал.Дондуков" № 3



ДО  
Г-Н АНТОН ГИНЕВ  
ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР  
НА НК "ЖЕЛЕЗОПЪТНА  
ИНФРАСТРУКТУРА"

ДО  
ИНЖ. ПЕТЪР БУНЕВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
СИНДИКАТ НА ЖЕЛЕЗНИЧАРИТЕ В  
БЪЛГАРИЯ - КНСБ

ДО  
Г-Н ПЕТЪР ГЕОРГИЕВ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СЪЮЗА НА  
ТРАНСПОРТНИТЕ СИНДИКАТИ В  
БЪЛГАРИЯ - КНСБ

ДО  
ИНЖ. БОЖИДАР ТАСЕВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
НЖС "ПОДКРЕПА"

ДО  
Г-Н РОЗЕН ЗАРКОВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
ФТР "ПОДКРЕПА"

Уведомяваме Ви, че представеното Допълнително споразумение, подписано на 03.09.2007 г., към КТД на НК "Железопътна инфраструктура", е вписано в специалния регистър на ИА "ГИТ" на 21.09.2007 г., към КТД № 12 от 17.05.2007 г., съгласно чл. 53, ал.3 от Кодекса на труда.

ЗА ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:  
ГЛАВЕН СЕКРЕТАР:

(инж. Румяна Михайлова)

PM/PM

НК "ЖИ"  
Национална компания  
"Железопътна инфраструктура"



NRIC  
National Railway  
Infrastructure Company

## ЦЕНТРАЛНО УПРАВЛЕНИЕ

бул. "Мария Луиза" № 110, София 1233  
тел.: (+359 2) 932 6111  
факс: (+359 2) 932 6444

[www.rail-infra.bg](http://www.rail-infra.bg)

ДО  
Г-Н ТОТЮ МЛАДЕНОВ  
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР  
НА ИА "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"

### ЗАЯВЛЕНИЕ

ОТ  
ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР  
НА НК "ЖЕЛЕЗОПЪТНА ИНФРАСТРУКТУРА"

12-65/12.09.07.  
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ  
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА  
Вх.№.....2600/0201  
София,.....13.09.2007

ОТ  
КНСБ:  
СЖБ  
СТСБ  
КТ "ПОДКРЕПА":  
НЖС "ПОДКРЕПА"  
ФТР "ПОДКРЕПА"

Относно: *Допълнително споразумение към Колективен трудов договор за 2007 год., подписано на 03.09.2007г.*

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МЛАДЕНОВ,

На основание чл. 56, ал. 1 от Кодекса на труда и параграф 2 от Преходни и заключителни

разпоредби на действащия КТД на НК "ЖИ" се сключи Допълнително споразумение към същия, което Ви прилагаме.

**ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР  
НА НК "ЖИ":**.....

/ А. Гинев /

**За КНСБ:**

**СЖБ:**.....

/ инж. П. Бунев /

**СТСБ:**.....

/ П. Георгиев /

**За КТ "Подкрепа":**

**НЖС "Подкрепа":**.....

/ инж. Б. Тасев /

**ФТР "Подкрепа":**.....

/ Р. Зарков /



Вписано в специален регистър на ИА „ТТТ“ на  
21.09.2007 г. към КТД № 12/17.05.2007 г.

Д. инспектор:   


### ДОПЪЛНИТЕЛНО СПОРАЗУМЕНИЕ

към Колективен трудов договор на НК „ЖИ“, в сила от 01.01.2007 г.

Днес, 03.09.2007 г., между Национална компания „Железопътна инфраструктура“ и

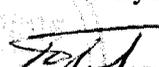
1. КНСБ:
    - Синдикат на железничарите в България /СЖБ/
    - Съюз на транспортните синдикати в България /СТСБ/
  2. КТ „Подкрепа“:
    - Национален железничарски синдикат /НЖС/ „Подкрепа“
    - Федерация на транспортните работници /ФТР/ „Подкрепа“,
- се сключи настоящото Допълнително споразумение за следното:

Отменя се чл. 79, ал. 2, т. 1 от КТД.

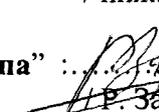
Настоящото изменение влиза в сила от 01.10.2007 г.

За КНСБ:

СЖБ:   
/ инж. П. Бунев /

СТСБ:   
/ П. Георгиев /

За КТ „Подкрепа“:  
НЖС „Подкрепа“:   
/ инж. Б. Васев /

ФТР „Подкрепа“:   
/ Р. Зарков /

ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР  
НА НК „ЖИ“: 

/ А. Гинев /

