

# ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM

ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАЛНИТЕ  
ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ГОРСКОТО СТОПАНСТВО  
И ДЪРВОПРЕРАБОТВАЩАТА  
ПРОМИШЛЕНОСТ КЪМ КНСБ

BUILDING AND WOOD WORKERS'  
INTERNATIONAL (BWI)

EUROPEAN FEDERATION OF BUILDING  
AND WOODWORKERS (EFBWW)



European Federation  
of Building  
and Woodworkers



# 3

БРОЙ

VII-IX. 2016 г.

год. XVII



## Седми редовен конгрес на ФСОГСДП

**23 -24 март 2017г.**

### В броя четете:

- Резултати от проведена анкета за целевите социални фондове на Федерацията
- Видове отпуски за изпълнение на граждански, обществени и други задължения
- За извънредния труд и неговото заплащане
- Отговори на интересувачи ви въпроси и друга актуална информация

*Информационният бюлетин е предназначен за работещи в горското стопанство, в дървообработващото, мебелното, целулозно-хартиеното производство, в отрасловите научни организации и институти, както и в други сродни дейности.*

*Чрез него може да получавате актуална и полезна информация, да обменяте опит, да правите съобщения, да рекламирате вашата продукция, да търсите и предлагате техника, материали и други, да обявявате телефони и адреси за контакти.*

**Цената на годишния абонамент е 15 лева.**

*Абонаментът се извършва в касата на Федерацията или с пощенски запис по сметка:*

**ФСОГСДП, БДСК ЕАД - клон 4, ул. "Парчевич" 42, София,  
BIG / STSABGSE, IBAN / BG48STSA93000010117490**

**С нас можете да се свържете на:  
1606 София, ул. „Владайска“ № 29  
телефони: (02) 952 31 21, факс: 851 73 97  
E-mail: fsogsdp@abv.bg; www.fsogsdp.bg**

## Резултати от проведена анкета в СО от състава на Федерацията, свързана с целевите социални фондове (ЦСФ)

*С решение на УС № 4 от 24.03.2016 г. беше възложено на ръководството на Федерацията и Съвета за управление на целевите социални фондове да бъде проведено социологическо проучване, чрез изготвяне на Анкетна карта, във връзка с ползване на средствата от ЦСФ.*

*В изпълнение на това решение подготвената Анкетна карта беше разпратена до всички СО от състава на Федерацията. Уведомени бяха ръководствата на СО, а чрез тях и нашите членове, че целта на анкетното проучване е:*

- Да получим информация от по-широк кръг синдикални членове за това знаят ли за функционирането на тези фондове;
- Познават ли условията при които те могат да се ползват;
- Имат ли виждане и конкретни предложения за разширяване сферата на ползване на ЦСФ на Федерацията.

В изпълнение на поставената задача девет от въпросите в анкетата са закрити (имат предварително дадена опция за отговор), а само един е открит. От една страна този избор внушава на анкетиранията анонимност, а от друга страна така структурирана анкетата - със строго фиксирани варианти за отговор дава възможност да се групира информацията за по-лесно очертаване съществуващите закономерности на изследвания процес.

След получаване от СО на попълнените анкетни карти за обработка на първичната информация се разработи Таблица с резултати от социологично изследване чрез анкета. Представянето на резултатите от анкетата е направено с помощта на условни означения, т.е. със знак " X" са отбелязани предпочитаните отговори на затворените въпроси от 1 до 10 (без въпрос 5, който е отворен и отделно ще коментираме). По редовете от 1 до 158 са разположени респондентите в ролята им на избиратели, т.е. с направените от тях избори. Последният ред дава обобщените резултати в броя.

Както стана ясно от по-горе изложеното, във Федерацията бяха върнати попълнени 158 Анкетни карти. При членски състав 5 794 души (към м. юли 2016 г.), това представлява 2,73 на сто. Освен това трябва да отбележим, че някои от респондентите не са отговорили на всички въпроси. Има и такива, които на въпроса "Запознати ли сте с целевите социални фондове на Федерацията" отговарят отрицателно, но в същото време дават предложения. Други пък, които отговарят утвърдително на въпроса "Смятате ли, че трябва да се разширява сферата на ползване на средствата от Фондовете" , след това не правят никакви конкретни предложения.

**В тази връзка анализът на социологическото изследване показва следното:**

1. На Въпрос 1 "Запознати ли сте с ЦСФ на Федерацията утвърдително отговарят по-малко от половината от анкетиранията - 42,4 на сто.
2. На Въпрос 2 Ако сте запознати с Фондовете "От къде имате информация за тях" са отговорили само 70 човека. От тях 36 души или 51,4 на сто знаят за Фондовете от

сайта и Информационния бюлетин на Федерацията. Останалите - от друг източник.

3. На Въпрос 3 "Ползвали ли сте досега средства от ЦСФ" 23-ма (или 26,7 на сто) от отговорилите общо 86 респондента са заявили, че са ползвали социалните фондове.

4. На Въпрос 4 - 65,4 на сто от отговорилите смятат, че трябва да се разшири сферата на ползване на средствата от Фондовете на Федерацията.

5. На Въпрос 5 "Имате ли конкретни предложения....." такива дават едва 18,9 от всички анкетираните.

6. На Въпрос 6 - Голяма част от респондентите са със стаж над 10 години в предприятието - 105 души или близо 69 на сто.

7. На Въпрос 7 - От попълнените анкетата мъжете са 54,2 на сто, а жените са 45,8 на сто.

8. На Въпрос 8 - По образование преобладават тези със средно образование - 57,3 на сто. Но не е малък и процента на висшистите - 37,6 на сто.

9. На Въпрос 9 - Възрастовата граница е предимно между 36 и 60 години (111 човека, или 72,5 на сто), 21,6 са под 35 години и само 5,9 над 61 годишна възраст.

10. На Въпрос 10 - Анкетата е попълнена предимно от служители: 70,8 на сто. Ръководителите са 14,3 на сто, а работниците 14,9 на сто. Мениджъри не са участвали или не са се определили като такива.

#### **Предложенията дадени на Въпрос 5 основно са в следните направления:**

- Помощи при след болнично възстановяване, при професионални заболявания, изискващи санаториални процедури, за скъпо струващи операции или манипулации, които не се поемат от Здравна каса;

- Еднократна помощ при раждане и за първокласници;

- За здравеопазване, отдых и туризъм. Синдикалните членове да почиват на море и планина с намаление;

- Помощи и стипендии на деца на пострадали или загинали при трудови злополуки синдикални членове. Предложение за обвързване на стипендиите с успеха на децата.

#### **На база на изложеното можем да направим някои обобщения:**

- По отношение трудовия стаж, пола, образованието, възрастта и статуса на заетост на попълнените анкетата, може да се каже, че са налице представители на всички групи. Липсва само мнението на мениджмънта, а възможно е от тази група да са се определили по друг начин. Обхванати са и почти всички региони на страната;

- Не е малък процента на тези, които посочват, че не са запознати с ЦСФ на Федерацията - 47,6 на сто. Видно е, че информираността за Фондовете не е достатъчна;

- Над половината са отговорили, че са на мнение за необходимостта от разширяване сферата на ползване на средствата от Фондовете, но много малък процент, едва 18,9 на сто са дали предложения, част от които не отговарят на същността на Фондовете, което също доказва тяхното непознаване.



Резултатите от социологическото изследване показват, че до голяма степен целите, които си поставихме с него са постигнати.

Необходимо е да се търсят нови форми и начини за популяризиране на целевите социални фондове на Федерацията, за да достигнат те до всеки синдикален член и се ползват рационално.

Необходимо е поетапно да се разширява приложението им, съобразено с нуждите на членовете ни и възможностите на акумулираните средства във Фондовете.

## Видове отпуски за изпълнение на граждански, обществени и други задължения

### 1. ОТПУСК ПРИ ВСТЪПВАНЕ В БРАК

Отпускът при встъпване в брак представлява кратък период от време, през който работникът или служителят преустановява изпълнението на трудовата си функция, за да изпълни свой личен ангажимент, като запази трудовото си правоотношение. Съгласно чл. 157, ал. 1, т. 1 КТ работодателят е длъжен да освобождава от работа работника или служителя при встъпване в брак. Разпоредбата има предвид сключването на граждански брак. Този вид отпуск не се предоставя за извършването на църковен или друг ритуал по повод създаването на семейство. Продължителността на отпуска е 2 работни дни. Предоставянето на отпуска не е свързано с поредността на брака.

Според чл. 50 ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските /НРВПО/ работникът или служителят има право на отпуск за деня на съответното събитие /сключването на гражданския брак/ и за следващия го работен ден. Когато денят на събитието съвпада със седмичната почивка, отпускът се ползва в първите 2 работни дни след нея. Това означава, че когато гражданският брак е в почивен съботен или неделен ден, работникът или служителят има право на този вид целеви отпуск в понеделник и вторник от следващата работна седмица.

Отпускът се ползва по искане на работника /служителя/, отправено до работодателя, като в НРВПО не е предвиден специален образец на искането. В искането работникът /служителят/ следва да отбележи правното основание за ползване на отпуск и дните, през които ще се ползва този отпуск. Работникът /служителят/ оправдава отсъствието си от работа с копие от акта за сключен брак, който може да представи на своя работодател след завръщането си на работа.

### 2. ОТПУСК ПРИ КРЪВОДАРЯВАНЕ

Съгласно чл. 157, ал. 1, т. 2 КТ работодателят е длъжен да освобождава от работа работника или служителя при кръводаряване - за деня на прегледа и кръводаряването, както

и 1 ден след него. Този вид отпуск се предоставя на работника /служителя/, за да извърши кръводаряване.

Според чл. 50, ал. 1 НРВПО работникът или служителят има право на отпуск за деня на съответното събитие /на кръводаряването/ и за следващия го работен ден. Когато денят на прегледа и кръводаряването съвпада със седмичната почивка, отпускът се ползва в първите 2 работни дни след нея. Разпоредбата на закона не поставя ограничение относно броя на случаите, в които работникът или служителят може да ползва отпуска по чл. 157, ал. 1 т. 2 КТ. Следва да се има предвид, че ако поради една или друга причина отпускът не е ползван, то няма законова възможност той да се ползва по друго време, т.е. той "се губи".

Отпускът се ползва по искане на работника /служителя/, отправено до работодателя, като в НРВПО не е предвиден специален образец на искането. Работникът /служителят/ трябва да посочи дните, през които ще ползва отпуск за кръводаряване, а работодателят да издаде съответната писмена заповед. Денят на кръводаряването се установява от здравните органи.

### 3. ОТПУСК ПРИ СМЪРТ НА БЛИЗЪК РОДНИНА

Този вид отпуск се предоставя на работника /служителя/, за да има възможност да присъства на погребална церемония във връзка със смъртта на близък роднина. Съгласно чл. 157, ал. 1, т. 3 КТ работодателят е длъжен да освобождава от работа работника или служителя при смърт на близък роднина - 2 работни дни. С разпоредбата на чл. 50, ал. 1 НРВПО се уточнява, че работникът или служителят има право на отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 3 КТ за деня на съответното събитие /денят на смъртта/ и за следващия го работен ден. Когато денят на събитието съвпада със седмичната почивка, отпускът се ползва в първите 2 работни дни след нея.

Отпускът по чл. 157, ал. 1, т. 3 КТ се ползва в работни дни - например, ако лицето в деня

на събитието е било на работа, то би могло да ползва следващите го два работни дни.

Кръгът на лицата, смъртта на които е основание за ползване на този отпуск от работника или служителя, обхваща всички роднини по права линия, роднините по сребрена линия до втора степен - само брат и сестра; и роднините по сватовство от първа степен - свекър и свекърва, съответно тъст и тъща. Роднини по права линия са лицата, от които едното пряко или непряко произхожда от другото - например майка и син; дядо и внучка и т.н. Степента на родство между роднините се определя от свързващите ги поколения - майката и синът например са роднини по права линия от първа степен, защото синът произхожда непосредствено от майката; дядото и внучката са роднини по права линия от втора степен, защото внучката произхожда от сина или дъщерята на дядото, които са негови /нейни/ роднини по права линия от първа степен и т.н. законът не поставя ограничение в степените на родство между роднините по права линия, при чиято смърт работникът или служителят има право на отпуск.

Процедурата за ползване на отпуска е формална - не е предвиден образец на искането за ползване на отпуск, но то трябва да съдържа изричната воля на работника /служителя/ за ползването на този вид отпуск и дните, през които ще се ползва. Документите, необходими за ползване на този вид отпуск, следва да доказват факта на смъртта и наличието на връзка на родство или сватовство между починалото лице и лицето, което има право да ползва отпуска. Такива документи са смъртен акт, удостоверение за наследници, удостоверение за граждански брак. Лицето може да представи на своя работодател или копие от смъртния акт или издадения от общината документ - служебна бележка, удостоверяваща посоченото обстоятелство.

Възнаграждение по време на отпуск при встъпване в брак, при кръводаряване и при смърт на близък роднина

Разпоредбата на чл. 157, ал. 3 КТ предвижда, че през време на отпуск при встъпване в брак, при кръводаряване и при смърт на близък роднина, на работника или служителя се изплаща възнаграждение според предвиденото в колективния трудов договор или по споразумение между работника или служителя и работодателя. Това означава, че ако няма колективно споразумение /КТД/, което да урежда възнаграждение за времето на отпуска или колективният договор не намира прило-

жение спрямо конкретния работник /служител/, единственият начин за получаване на такова е по индивидуалното споразумение между страните /което може да се сключи по всяко време от действието на трудовото правоотношение/. Ако работодателят не е съгласен да сключи такова, тогава възнаграждение не се дължи.

#### **4. ОТПУСК ЗА УЧАСТИЕ В ПРАВОРАЗДАВАТЕЛНИЯ ПРОЦЕС**

Съгласно чл. 157, т. 4 КТ работникът /служителят/ има право на отпуск, когато е призован в съд или от други органи като страна, свидетел или вещо лице.

Този вид отпуск има за цел да даде възможност на работника /служителя/ да упражни свое гражданско право.

Винаги, когато е налице някое от посочените в разпоредбата основания /призоваване на съд или пред друг орган като страна, свидетел или вещо лице/, работникът или служителят може да ползва такъв отпуск, като работодателят няма право на преценка, дали и кога да разреши ползването на отпуска.

Отпускът по чл. 157, ал. 1, т. 4 КТ касае единствено явяване на лицата пред съд или други органи, като допълнението "други органи" следва да се разбира единствено като органи от съдебната система /прокуратура, следствие/, тъй като именно пред такива органи може да съществуват алтернативно предвидените качества страна, свидетел или вещо лице, като целта е да се осигури възможност за участие на работника или служителя в правораздавателния процес в съответствие с личния му интерес или обществените му задължения. Например явяването пред ТЕЛК не е обхванато от хипотезата на чл. 157, ал. 1, т. 4 КТ.

Необходимо е работникът или служителят да поиска да му бъде разрешено да ползва този вид отпуск. Той следва да представи на работодателя копие от призовката, от която да е видно, че е редовно призован по реда на Гражданския процесуален кодекс, Наказателнопроцесуалния кодекс или Административнопроцесуалния кодекс и да удостовери датата на делото.

Продължителността на отпуска е за времето, през което работникът /служителят/ е фактически ангажиран.

По време на ползване на този отпуск на работника или служителя се изплаща възнаграждение според предвиденото в специалните процесуални закони - в повечето случаи то

се определя от съда. По тази причина работодателят оформя отпуска като неплатен. На страната по делото по принцип не се дължи възнаграждение, тъй като става въпрос за личен ангажимент и явяването в съда е свързано със защита на правата и интересите на страната.

#### **5. ОТПУСК ЗА УЧАСТИЕ В ЗАСЕДАНИЯ КАТО ЧЛЕН НА ПРЕДСТАВИТЕЛЕН ДЪРЖАВЕН ОРГАН ИЛИ СЪДЕБЕН ЗАСЕДАТЕЛ**

Съгласно чл. 157, ал. 1, т. 5 КТ работодателят е длъжен да освобождава от работа работника или служителят за участие в заседания като член на представителен държавен орган или съдебен заседател. От фактическа гледна точка този отпуск представлява продължителен период от време, през който даден работник /служител/ не изпълнява задълженията си по трудовото правоотношение, но то се запазва, а не се прекратява. По своята правна същност отпускът по чл. 157, ал. 1, т. 5 КТ е субективно право на работника /служителя/, което той придобива и може да упражни след като е избран по определения от закона ред, да е член и да участва в работата на съответния държавен орган. Държавните органи, за участие в чиято работа се предоставя отпускът, са общинските съвети и правораздавателните органи. Съгласно чл. 34, ал. 3 от Закона за местното самоуправление и местната администрация за времето, необходимо за изпълнение на задълженията му, общинският съветник ползва неплатен служебен отпуск, който се признава за трудов стаж.

Съгласно Разяснение № 5-23-22-1512 от 14.08.2014 г. на Националната агенция за приходите /относно недължимост на осигурителни вноски за дните на отпуск по реда на чл. 157, а. 1, т. 5 КТ - за участие на работници и служители в заседания като съдебни заседатели/, на основание чл. 157, ал. 3, т. 3 КТ, през време на отпуските по чл. 157, ал. 1, т. 5 КТ на работника или служителя се изплаща възнаграждение според предвиденото в специалните закони. По реда на чл. 73 от Закона за съдебната власт за участието си в съдебни заседания съдебните заседатели получават възнаграждение от бюджета на съдебната власт, т.е. подлежат на осигуряване на друго основание за периодите на отпуските по чл. 157, ал. 1, т. 5 КТ и съответно не попадат в хипотезата на ч. 40, ал. 1, т. 1, буква "б" от Закона за здравното осигуряване /ЗЗО/. Следователно за дните на отпуск по реда на чл.

157, ал. 1, т. 5 КТ работниците и служителите не получават възнаграждение от работодателя, включително и възнаграждение за ползване на отпуск, а получават такова за сметка на съдебната власт, поради което за тези периоди осигурителни вноски по реда на Кодекса за социално осигуряване и ЗЗО не се дължат от работодателя.

Размерът на отпуска по т. 5 на чл. 157, ал. 1 КТ не е фиксиран и продължителността му зависи от времето на работа за съответния орган.

#### **6. ОТПУСК ЗА УЧАСТИЕ В ЗАСЕДАНИЯ НА СПЕЦИАЛЕН ОРГАН ЗА ПРЕГОВОРИ, ЕВРОПЕЙСКИ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТ ИЛИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕН ОРГАН В ЕВРОПЕЙСКО ТЪРГОВСКО ИЛИ КООПЕРТИВНО ДРУЖЕСТВО**

По своята правна същност отпускът по чл. 157, ал. 1, т. 5а КТ е субективно право на работника /служителя/, което той придобива и може да упражни след като е избран в съответните органи по определения ред от Закона за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества, да е член и да участва в работата на съответния орган /специален орган за преговори, европейски работнически съвет или представителен орган в европейско търговско или корпоративно дружество/.

Редът за ползване на отпуска е формален - по искане на работника /служителя/, притежаващ изискуемото от закона качество. За искането за ползване на отпуск не е предвиден образец, като е необходимо работникът /служителят/ да посочи времето, през което ще се ползва отпускът.

През време на отпуска на работника или служителя се изплаща възнаграждение от работодателя в размера по чл. 177 КТ.

#### **7. ОТПУСК ЗА ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА**

Съгласно чл. 157, ал. 1, т. 6 КТ работодателят е длъжен да освобождава от работа работника или служителя, когато е отправено предизвестие от работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение - по 1 час дневно за дните на предизвестията. От това право не може да се ползва работник или служител, който работи 7 или по-малко часове.

Разпоредбата на чл. 157, ал. 1, т. 6 КТ регламентира субективното право на работник или служител, на когото е връчено предизвестие

тие за прекратяване на трудовото правоотношение, на намаляване на работното му време с един час при нормална продължителност на работния ден от 8 часа, за да има възможност да си търси друга подходяща работа. Следователно работникът или служителят ще има право на този вид отпуск, ако отговаря на законовите изисквания, което означава, че работодателят следва да е отправил предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение, т.е. прекратяването да е по инициатива на работодателя. Ако самият работник или служител е пожелал да прекрати трудовия си договор, като е предизвестил работодателя за това, тогава последният не би имал право на отпуската по реда на чл. 157, ал. 1, т. 6 КТ.

Целта на този вид отпуск е предизвестният служител да бъде свободен през част от работното време през деня, за да има възможност да се явява на интервюта и да кандидатства за нова работа. Този един час може да се ползва в началото, по средата или в края на работния ден, по избор и преценка на работника ли служителя. Работникът /служителят/ следва да уведоми своя работодател, че желае да се възползва от това си право.

Отпускът се заплаща от работодателя по реда на чл. 177 КТ.

#### **8. ОТПУСК ЗА ВРЕМЕТО НА ОБУЧЕНИЕ И УЧАСТИЕ В ДОБРОВОЛНИТЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЗА ЗАЩИТА ПРИ БЕДСТВИЯ**

Съгласно чл. 157, ал. 1, т. 7 КТ работодателят е длъжен да освобождава от работа работника или служителя за времето на обучение и участие в доброволните формирования за защита при бедствия. Съгласно Закона за защита при бедствия /ЗЗБ - чл. 39 и следващите/ доброволец е лице, което участва в доброволно формирование за предотвратяване или овладяване на бедствия, пожари и извънредни ситуации и отстраняване на последиците от тях. Лицето може да придобие качеството доброволец, независимо от трудовото или служебното си правоотношение. Доброволните формирования се създават от кмета на общината по решение на общинския съвет. Кметът е длъжен да сключи договор с доброволеца и да го осигури за всички осигурени социални рискове. Разходите са за сметка на републиканския бюджет като делегирана от държавната дейност. Съгласно чл. 43 ЗЗБ за времето на обучение или изпълнение на задачи по предотвратяване или овладяване на

бедствия, пожари и извънредни ситуации и отстраняване на последиците от тях доброволецът се смята в неплатен отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения, който му се признава за служебен или трудов стаж. За времето на участие в тези мероприятия лицето получава възнаграждение за сметка на републиканския бюджет при условия, по ред и в размери, определени от Министерския съвет. Кметът е длъжен:

- Да уведоми работодателя или органа по назначаването на доброволеца за участие в мероприятията по чл. 43, ал. 1 ЗЗБ;

- Да издаде документ, удостоверяващ участието на доброволеца, не по-късно от три дни след приключване на мероприятиято.

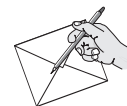
#### **9. ОТПУСК НА БРЕМЕННА ИЛИ В НАПРЕДНАЛ ЕТАП НА ЛЕЧЕНИЕ ИН-ВИТРО РАБОТНИЧКА ИЛИ СЛУЖИТЕЛКА ЗА ИЗВЪРШВАНЕ НА МЕДИЦИНСКИ ПРЕГЛЕД**

Съгласно чл. 157, ал. 2 КТ работодателят е длъжен да освобождава от работа бременна работничка или служителка, както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро за медицински прегледи, когато е необходимо те да се извършва през работно време.

Според § 1, т. 13 от Допълнителните разпоредби на КТ "работнички и служителки в напреднал етап на лечение ин-витро" са работнички и служителки, които са в етап на лечение чрез методите на асистирана репродукция, включващ периода от фоликуларната пункция до ембриотрансфера, но не повече от 20 дни". От цитираните разпоредби следва, че право на отпуск по чл. 157, ал. 2 КТ има само работничка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро.

Съгласно чл. 313а, ал. 1 КТ бременната работничка и служителка, както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро, ползва права по чл. 157, ал. 2, след удостоверяване на състоянието си пред работодателя с надлежен документ, издаден от компетентните здравни органи. След ползване на отпуската на работодателя следва да се предостави документ, удостоверяващ извършения медицински преглед.

За времето на ползване на този вид отпуск на бременната работничка или служителка, както и на работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро, се изплаща възнаграждение от работодателя в размера по чл. 177 КТ.



## За извънредния труд и неговото заплащане

**Въпрос:** *Изпълнението на поети задължения от ДГС наложиха в периода от 1 до 10 май т.г. значителен брой работници и служители на стопанството да работят извънредно. Тъй като положилите извънреден труд работят при различни режими на работа: нормално работно време, ненормиран работен ден, дежурства по график, сумарно изчисляване на работното време и т.н., различно ли ще бъде увеличението на допълнителното заплащане на извънредния труд на отделния работник/служител?*

**Отговор:** Да! Допълнителните трудови възнаграждения за положения извънреден труд, в посочения период, за всеки отделен работник/служител ще бъдат различни, т.е. ще зависят от това:

1. Денят, в който е положен извънредния труд, дали е работен, почивен или официален празник за страната;

2. Работникът/служителят, дали е трябвало да работи:

- По график през този ден, или положеният от него труд е извънреден;

- При сумирано изчисляване на работното време или не;

- При условията на ненормирано работно време.

Съгласно чл. 143 ал.1 КТ, " извънреден е трудът, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител, от работника или служителя извън установеното за него работно време. Извънредния труд е забранен (чл. 143, ал. 2 КТ). Но " за положен

извънреден труд се заплаща трудово възнаграждение в увеличен размер съгласно чл. 262 КТ (чл.150 КТ).

С чл. 154, ал. 1 КТ са определени официалните празници на Република България, а с ал. 2 е дадена възможността на МС да обявява и други дни еднократно за национални официални празници, както и дни за честване на определени професии, дни за оказване на признателност и да размества почивните дни през годината.

Ако работното време се изчислява сумирано за период от един месец или друг период от време, извънреден труд ще бъде работата извън установената за месеца (или друг период на отчитане) часова норма за редовната продължителност на работното време.

С разпоредбата на чл. 153, ал. 4 КТ се допуска наред с увеличеното заплащане на положения извънреден труд и компенсиране с непрекъснатата почивка през следващата работна седмица, но при условие, че е работено в двата дни на седмичната почивка при подневно изчисляване на работното време.

С разпоредбата на чл. 262, ал. 1 КТ размерите на увеличеното заплащане на извънредния труд са уредени като минимални. По-големи размери могат да бъдат установени с колективния трудов договор (Браншовия и този на РДГ, ДГС, ДЛС и т.н.). С чл. 31, ал. 1 и 2 от БКТД за работещите в отрасъл "Горско стопанство" - контрол и чл. 13, ал. 1, т. 4 и ал. 2 от БКТД за работещите в отрасъл "Горско стопанство" - стопанисване са договорени

увеличени размери на заплащане за положен извънреден труд.

Изчисляването на полагащото се увеличение се извършва върху индивидуалната работна заплата за отработеното време и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер по индивидуалния трудов договор. В този смисъл е писмо № 26 - 323/ 2007г. на МТСП.

На работниците и служителите с ненормиран работен ден, установен по реда на чл. 139а КТ, за положен извънреден труд в работни дни, не се заплаща допълнително трудово възнаграждение. Заплаща се с увеличение само извънредния труд положен през дните на седмичната им почивка и през дните на официалните празници (чл. 263 КТ).

Съгласно чл. 264 КТ за работата през дните на официалните празници, независимо дали представлява извънреден труд или не, на работника или служителя се заплаща според уговореното, но не по-малко от удвоения размер на трудовото възнаграждение. Ако трудът е извънреден (работенето е не по график) възнаграждението през дните на официалните празници се изчислява върху този удвоен размер. По-големи размери могат да се договарят в колективния трудов договор.

**Справка : чл. 139а; чл. 143, ал.1 и 2; чл.150, ЧЛ. 153 ал. 4; чл. 154, ал. 1; чл. 262; чл. 263 и чл. 264 КТ**

**Чл. 13, ал. 1, т. 4 и ал. 2 от БКТД- стопанисване**

**Чл. 31, ал 1 и 2 0т БКТД - контрол**



# Правилата на КТ може да се налагат и принудително

**Въпрос:** *Има ли някакъв начин работодател да бъде задължен да не нарушава Кодекса на труда?*

**Отговор:** В Кодекса на труда /КТ/ има специална глава, посветена на контрола за спазване на трудовото законодателство. Именно там е заложено, че цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" /ГИТ/, която е към министъра на труда и социалната политика. Пак тя осъществява и специализирана контролна дейност по спазването на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и на правата и задълженията на страните по служебно-правоотношение.

Предвиден е и външноведомствен контрол. Това е контрол от други държавни органи, осъществяващи общ или специализиран контрол за спазване на трудовото законодателство по силата на закон или акт на Министерския съвет. Има и вътрешноведомствен контрол. Той включва това, че министрите, ръководителите на други ведомства, както и на местните органи на държавно управление упражняват контрол за спазване на трудовото законодателство чрез свои специализирани органи.

На контролните органи са дадени и много, при това големи права. Така те могат например да посещават по всяко време министерствата, другите ведомства, предприятията и местата, където се извършва работа, помещенията, ползвани от работниците и служителите, както и да изискват от лицата, които се намират на територията им, да се представят с документ за самоличност. Имат право и да изискват от работодателя, съответно от органа по

назначаването, обяснения, сведения и представяне на всички необходими документи, книжа и заверени копия от тях във връзка с упражняването на контрола. Могат да се осведомяват пряко от работниците и служителите по всички въпроси във връзка с упражняването на контрола, както и да изискват от тях да декларират писмено факти и обстоятелства, свързани с осъществяването на трудовата дейност, съответно на дейността по изпълнение на държавната служба, включително и данни за заплащането на труда. Кодексът на труда им дава и правото дори да вземат проби, мостри и други подобни материали за лабораторни изследвания и анализи, да използват технически средства и апаратура и да правят измервания на фактори на работната среда във връзка с упражняването на контрола върху осъществяваната трудова дейност.

И тук стигаме до отговорите на конкретните въпроси. Кодексът на труда предвижда възможността контролните органи да прилагат дори принудителни административни мерки "за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях". До тези мерки може да се стига по тяхна собствена инициатива и по предложение на синдикалните организации.

Тези мерки включват например правото на контролните органи да дават задължителни предписания на работодателите за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство и на законодателството, свързано с държавната служба. Те могат да се прилагат включително и по повод задълженията по социално-битовото обслужване на работниците и служителите и на

задълженията за информиране и консултиране с работниците и служителите, както и за отстраняване на недостатъците по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труда. Контролните органи могат дори да спират въвеждането в експлоатация на сгради, машини и съоръжения, производства и обекти, ако не са спазени правилата за здравословни и безопасни условия на труд и социално-битово обслужване. Имат правото и да спират дейността на предприятия, производства и обекти, включително строежа и реконструкцията им. Те могат да спират дори машини, съоръжения и работни места, когато нарушенията на правилата за здравословни и безопасни условия на труд застрашават живота и здравето на хората, както и да поставят специален знак, указващ приложената принудителна административна мярка. Ако този знак бъде махнат без разрешение на контролните органи, то се носи административна-наказателна отговорност. На тези органи им е дадено правото да спират изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели, органи по назначаването и длъжностни лица. Могат да отстраняват от работа работници и служители, които не са запознати с правилата за здравословни и безопасни условия на труда или не притежават необходимата правоспособност.

Сред основните права на контролните органи е да могат да дават задължителни предписания на работодателите, свързани с начисляване във ведомостите за заплати на сума, по-малка от сумата, която работодателят, съответно органът по назначаването, е изплатил на работника или служителя за извършената от него работа. В случай че предписанието не се изпълни в посочения в него срок или при повторно нарушение, контрол-

ните органи на инспекцията по труда могат да спрат дейността на предприятието до отстраняване на нарушението. Иначе

принудителните административни мерки могат да се обжалват от работодателите по реда на Административнопроцесуалния

кодекс. Изрично е записано в КТ обаче, че обжалването не спира изпълнението на принудителната административна мярка.

**Въпрос:** *Има ли право лице със загубена работоспособност над 50 на сто и на отпуск за ненормиран работен ден?*

**Отговор:** Съгласно специалната разпоредба на чл. 319 КТ работниците и служителите със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни. Ако лицето е със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто, има право на платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни, ако е под 50 на сто - в размер не по-малко от 20 работни дни - чл. 155, ал. 4 КТ. В хипотезата на чл. 319 КТ удълженият годишен отпуск се явява редовен платен годишен отпуск за тези категории работници и служители.

Работниците и служителите, за длъжностите на които работодателят е установил ненормиран работен ден, при необходимост са длъжни и след изтичането на редовното работно време да изпълняват трудовите си задължения. Извършената от тях "в повече" работа се компенсира с допълнителен отпуск, а когато необходимостта изисква да се работи в почивни и празнични дни - с увеличено възнаграждение за извънреден труд. Минималният размер на допълнителния платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден е 5 работни дни, като по-голям размер може да се уговаря в колективен или индивидуален трудов договор /чл. 156, ал. 1, т. 2 и чл. 156а КТ/.

Следователно, ако длъжността на лицето е включена в такъв списък, то ще има право на допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 2 КТ в размер не по-малко от 5 работни дни, а в по-голям размер, ако това е уговорено в колективен или в индивидуалния трудов договор. Предвиденият в чл. 319 КТ платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни се явява основен за работниците и служителите с 50 и над 50 на сто загубена работоспособност и те имат право на него отделно и независимо от правото им на допълнителен платен годишен отпуск за ненормиран работен ден, установен в разпоредбата на чл. 156, ал. 1, т. 2 КТ.

**Въпрос:** *Има ли нормативно регламентирана последователност за ползване на платен годишен отпуск и на неплатен по реда на чл. 160 КТ? Може ли да се ползва неплатен отпуск преди полагаемия платен годишен отпуск?*

**Отговор:** По време на неплатен отпуск на работника или служителя не се изплаща трудово възнаграждение. Отпускът по чл. 160, ал. 1 КТ може да се ползва от всеки един работник или служител, достатъчно е той да

работи по трудово правоотношение, без значение от колко време работи в предприятието и без да се изисква той да има някакво специално качество. Видно от разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ, неплатеният отпуск се разрешава по искане на работника или служителя, но право на работодателя е да прецени дали да разреши този вид отпуск. Неплатеният отпуск не е субективно право на работника и служителя, а една правна възможност, зависима от волята

и преценката на работодателя дали и кога да я предостави. Поради това е възможно работодателят да откаже разрешението за ползване на този вид отпуск. Ползването на неплатен отпуск не е поставено в зависимост от ползван преди това платен годишен отпуск. Няма пречка, след като страните са съгласни, неплатеният отпуск да се ползва както преди лицето да е ползвало целия/част от размера на полагащия му се платен отпуск/, така и след това.

## **По искане на работника или служителя възнаграждението за времето на ползването на платения годишен отпуск се изплаща преди началото на ползването**

**Въпрос:** *Възможно ли е да получа предварително възнаграждението си за платения годишен отпуск?*

**Отговор:** В чл. 41 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските е предвидено, че възнаграждението за времето на ползването на платения годи-

шен отпуск се изплаща по искане на работника и служителя най-малко 3 дни преди началото на ползването, а когато няма искане - по реда на изплащане на трудовото възнаграждение. Това означава, че ако работникът или служителят направи изрично искане до работода-

теля, че желае да получи предварително плащане за времето на ползване на платения годишен отпуск, последният е длъжен да му плати преди началото на отпуска. Искането трябва да се направи в срок най-късно до 3 дни преди началната дата на платения годишен отпуск.

# Из дейността на Федерацията

На 02.09.2016г., в централата на КНСБ се проведе пресконференция, по повод отказа и съпротивата на четири национално представителните работодателски организации (БСК, БТПП, КРИБ и АИКБ) да се преговаря по Минималните осигурителни доходи по икономически дейности и квалификационни групи професии за 2017 г. Събитието бе ръководено от президента на КНСБ Пламен Димитров, а в него взеха участие представители на федерации, синдикати и съюзи от КНСБ. От страна на ФСОГСДП, участие взе председателя инж. Петър Абрашев.

Президентът на КНСБ Пламен Димитров представи конкретни данни и анализи, които доказват, че МОД не само не затруднява работодателите и бизнеса, а тъкмо обратното - създава предпоставки социалните партньори да управляват важни процеси и да водят битка срещу нелоялната конкуренция и уронването на социалните политики на държавата. Бе припомнено, че резултатите от предходните преговори по тази тема са повече от удовлетворителни - 48 икономически дейности, като в 17 от тях минималните осигурителни доходи са договорени и като начални заплати за заетите на длъжности в съответните категории персонал. В това число е и БКТД за отрасъл "Горско стопанство - стопанисване". Наред с това Пламен Димитров сподели: "Все повече хора се осигуряват все по-близко до реалните заплати. Това води до увеличение на приходите на данъци и осигурителните вноски. Този процес надявам се, че никой няма да го оспори, защото фактите са категорични. За нас ефективността и ползата на договарянето на МОД е безспорна."

Пред медиите бяха представени и конкретни предложения от синдикалните структури на КНСБ за постигнати договорености и текущи процеси на съгласуване на вижданията за нарастването на МОД по отделните икономически дейности и групите персонал. Има, разбира се, различни предложения, но те отразяват достигнатите съотношения на минимумите и средните осигурителни доходи, както и състоянието на възнагражденията на отделните категории персонал. Бяха представени предложения в диапазона средно от 5 до 20 на сто за различните икономически дейности - транспорт, здравеопазване, хранително-вкусова промишленост, химия, горско стопанство, дървообработваща промишленост и др., като за някои категории са обосновани и по-ниски такива. Според писмото на министър Русинова периодът на договарянето е продължен до 16.09.2016 г., но както показва практиката от предходни години, споразумения могат да се подписват и до края на месеца, стига да се постигне

разбиране между социалните партньори и по-скоро готовност за преговори от страна на работодателите.

\*\*\*

На 02.09.2016 г. в офиса на Федерацията, след проведени преговори между социалните партньори, се подписа Споразумителен протокол за минималния осигурителен доход (МОД) за 2017 година по категории персонал за икономическа дейност "С 17 Производство на дървесна маса, хартия, картон и изделия от хартия и картон". В преговорите от страна на Федерацията участва председателят инж. Петър Абрашев, от Федерация "Лека промишленост" на КТ "Подкрепа" - Росица Маринова - председател и инж. Албена Савова - зам. председател, от Браншова камара на работодателите от целулозно - хартиената промишленост - нейният председател ст.н.с. д-р Красимир Савов, Виолина Такова - секретар и Галина Георгиева - мениджър човешки ресурси на Дунапак - Родина АД гр. Пловдив.

Предложеният проект от Федерацията предвиждаше нарастване на МОД за 2017 г. спрямо МОД 2016 г да бъде 9,69 на сто. В резултат на проведените преговори беше намален МОД за ръководители от 1000 лв. на 860 лв., намален за специалисти от 650 на 640 лв. и увеличен размерът за квалифицирани работници от 530 на 535 лв., както и на машинни оператори от 490 на 495 лв. В резултат средният процент на нарастване за 2017 г. е 6,38 на сто. Въпреки съпротивата на национално признатите работодателски организации да не се договарят минимални осигурителни доходи за следващата година, БКЦХП прие да седне на масата на преговорите и се договори със синдикатите за МОД 2017 година.

\*\*\*

**На 16.09.2016 г. се проведе заседание на Управителния съвет(УС) на Федерацията, при дневен ред:**

- Подготовка за провеждане на Седмия редовен конгрес на Федерацията пред 2017 година;
- Информация за резултатите от дейността на шестте ДП по чл. 163 от Закона за горите през 2015 година и подготовка за сключване на БКТД в бранш "Горско стопанство";
- Информация за резултатите по установяване на критериите за представителност на синдикатите и организационното състояние на КНСБ и ФСОГСДП;
- Информация за резултатите от проведена анкета за Целевите социални фондове на Федерацията. Предложения за промяна в Наредбите за управление на социалните фондове.

Разгледани бяха и други въпроси от компетенциите на УС.

В работата на заседанието взе участие, по покана на председателя на Федерацията, г-н Валерий Павлов - директор на Дирекция "Финансово - стопански дейности" в Изпълнителна агенция по горите(ИАГ). Г-н Павлов очерта състоянието и перспективите на ИАГ, бюджетната обезпеченост по дейности, възможностите за ръст на работните заплати на заетите. Спря се на стъпките на ръководството на Агенцията за решаване на редица социални въпроси. Последваха мнения, предложения и въпроси от членове на УС. Г-н Павлов даде изчерпателни отговори на всички зададени му въпроси.

УС прие решение за свикване на Седмия редовен конгрес на ФСОГСДП на 23 - 24 март 2017 година. Предложи дневен ред на конгреса и определи норма на представителство. Даде ход на подготовката на конгреса и обяви провеждането на отчетно - изборната кампания в Основните синдикални организации от състава на Федерацията в периода от 01.11.2016 г. до 31.01.2017 г.

Във връзка с направеното от Федерацията социологично проучване чрез анкетиране на синдикални членове за целевите социални фондове(ЦСФ) и на основание направени от тях предложения, УС взе решение за поетапно разширяване сферата на действие на ЦСФ. На този етап прие Условия за отпускане на стипендии на деца на загинали при трудови злополуки наши синдикални членове и деца на пенсионирани синдикални членове, поради професионално заболяване или трудова злополука. Средствата ще се осигуряват от фонд "Правна помощ и помощ при продължително боледуване и при изпадане в тежко материално положение". За избягване на недоразумения беше внесено прецизиране и на Наредбата на фонд "Обезщетение при пенсиониране" със следния текст: парично обезщетение при пенсиониране може да получи лице, което е придобило право на пенсия и има издадено Пенсионно разпореждане за отпускане на лична пенсия за осигурителен стаж и възраст. Направените промени ще бъдат отразени в Наредбите.



*Директорът на Дирекция "Финансово-стопански дейности" в ИАГ участва в заседанието на УС*

**На 19.09.2016 г. беше постигнато съгласие с Браншова камара на дървообработващата и мебелната промишленост за провеждане преговори и подписване на нов Браншов колективен трудов договор (БКТД).** Срокът на действащия изтича на 01.10.т.г. Екипът на Федерацията подготви проект на нов БКТД, който съгласува с Федерация "Лека промишленост" на КТ "Подкрепа" и предостави на Браншовата камара, заедно с покана за преговори още през месец август. Два дни преди уговорената дата за преговори, във Федерацията постъпи писмо от председателя на Камарата г-н Галин Господинов, с което ни уведомява за отлагане на работната среща за преговори по колективното трудово договаряне. Информира ни, че по препоръка от Национално представителните работодателски организации (НПРО) преустановяват временно колективното трудово договаряне до намиране на консенсусен механизъм за определяне на размера на минималната работна заплата за страната.

\*\*\*

**На 30.09.2016г. в хотел "Балкан" София се проведе конференция на тема "Здравословни работни места за всички възрасти".** От страна на ФСОГСДП участие в мероприятиято взеха инж. Петър Абрашев - председател и инж. Соня Захова - експерт. Конференцията откри вицепрезидентът на КНСБ д-р Иван Кокалов. Той запозна присъстващите с кампанията "Здравословни работни места" през 2016-2017 г. на Евроейската агенция за безопасност и здраве при работа. Цел на кампанията е постигането на безопасни и здравословни условия на труд през целия трудов живот за работниците в предприятията и обществото като цяло. Д-р Кокалов отбеляза, като основна задача пред институциите и синдикалните организации, превенцията на работното място. По думите му, като сериозен проблем се очертава застаряващата работна ръка, поради повишената пенсионна възраст. Така работниците са изправени пред по-дълъг трудов живот и оттам - пред увеличена експозиция на опасности при работа.

Сред гостите на събитието бе и инж. Румяна Михайлова, изпълнителен директор на ИА ГИТ. По думите ѝ в предприятията трябва да се правят по-чести обучения за превенция на здравето, както и такива за безопасни условия на труд.

Участниците в конференцията отбелязаха опорни точки, около които трябва да се работи за по-здравословни работни места, а като ключов проблем бе отбелязана застаряващата работна сила, която е причина за различни предизвикателства. По-дългият трудов живот може да доведе до по-дълго излагане на рискове; хронични здравословни проблеми; възрастните работници и служители са по-уязвими към някои опасности за безопасността и здравето.