

ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН



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



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM

BUILDING AND WOOD WORKERS'
INTERNATIONAL (BWI)

EUROPEAN FEDERATION OF BUILDING
AND WOODWORKERS (EFBWW)



European Federation
of Building
and Woodworkers



3

БРОЙ

VII-IX. 2018 г.

год. XIX



В броя четете:

- Здравословни и безопасни условия на труд
- Оценка на риска за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд
- Изменения и допълнения в Наредбата за работното време, почивките и отпуските
- 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

КНСБ предлага необлагаем минимум, по 672 лева средно ще остават в джоба на всеки българин

КНСБ предлага промяна на сегашната данъчна система в България - въвеждане на необлагаем минимум, равен на минималната работна заплата, която е установена за страната и увеличаване на максималния осигурителен доход. Това каза президентът на конфедерацията Пламен Димитров на научна конференция "10 години плосък данък в България", организирана от фондация "Фридрих Еберт" и КНСБ. С въвеждането на необлагаем минимум ще бъдат освободени от данък нискодоходните групи и техният разполагаем месечен доход ще нарасне. Според синдиката целият допълнителен разполагаем доход ще бъде изразходван за потребление, което ще има ефект както за икономическия растеж, така и за приходите в бюджета под формата на ДДС.

Според директора за България на фондация "Фридрих Еберт" д-р Хелене Контлендер плоския данък очевидно трябва да се премахне, тъй като той ощетява нискодоходните групи.

КНСБ смята, че тази мярка е в унисон с конкретни препоръки на ЕК към България за намаляване на неравенствата и борбата със сивата икономика. Пламен Димитров посочи, че неравенствата в България нарастват в условията на плосък данък - България е единствената страна с коефициент на Джини по-висок от 40 процента. Структурата на влоговете също доказва това - при общо 9,7 млн. депозити към юни 2018 г., 6,1 млн. от тях са на стойност до 1000 лева. В 66 страни от общо 143, за които статистиката предоставя информация в цял свят, съществува необлагаем минимум. Общо 11 икономики в Европа имат необлагаем минимум, който е равен на МРЗ, но в същото време други 14 страни от ЕС прилагат някаква форма на необлагаема основа. Единствените държави в ЕС, които имат плосък данък и нямат необлагаема основа, са България, Унгария и Хърватия. Общо страните, които имат плосък налог пък са едва 6. Конфедерацията иска още данъчната основа за хора с доходи по-високи от установената минимална работна заплата да се определя след приспадане на минималната работна заплата и остатъкът да бъде облаган с данъчна ставка от 10 процента. По този начин се предлага не напълно премахване на плоския данък, а занижаване на неговата тежест върху хората от всички доходни групи.

Синдикатът настоява още за повишаване на максималния осигурителен доход от 2600 на 3000 лева на първо време, тъй като той е замразен доста години, а работните заплати и икономиката не спират да се развиват. КНСБ иска след нарастването му, след това да има постепенно увеличаване на неговата стойност до 10 пъти установената минимална работна заплата в страната. Емпиричните данни, с които разполага статистиката, позволяват да се твърди, че при въвеждането на тези промени ще бъде осигурен допълнителен годишен доход на всеки работещ в размер средно на 672 лева в зависимост от конкретната заплата, каза Пламен Димитров. Според проучването на КНСБ и фондация "Фридрих Еберт" за десетте години средният ръст на приходите от данъка върху доходите на физическите лица (ДДФЛ) в бюджета е 7.97 на сто, но преди кризата е бил около 15 на сто, а около и след кризата е едва 0.9 на сто. Ситуацията е подобна и при ръста на приходите от всички данъци - преди кризата средният ръст е 15.3 процента, докато след кризата е 3.33 на сто. За целия период средният ръст е 8.57 на сто. Преди кризата средният дял на данъчните приходи в бюджета е бил 21.37 на сто от БВП, докато след 2008 г. той е 20.4 на сто, което от КНСБ отчитат като намаление, макар и минимално.

Приходите от ДДС растат по-бързо от БВП. КНСБ обяснява това с аргумента, че все повече средства се изземват по косвен път от нискодоходните групи с цел преразпределение през публични политики. Осигурителната тежест се прехвърля към домакинствата и е в посока облекчаване на бизнеса, смятат от синдиката. Делът на осигурителните вноски за сметка на домакинствата в общия дял на всички нетни осигурителни вноски нараства и достига от 20.4 на сто през 2000 г. до 39.80 на сто към края на 2016 г. В същото време делът на осигурителните вноски, които работодателят прави като дял от общите такива, намалява през годините и достига до 60.2 на сто общ дял при 79.6 на сто през 2000 година.

Здравословни и безопасни условия на труд

Оценката на риска като част от задълженията на работодателя за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд

Оценката на риска е една от най-важните и отговорни дейности за всеки работодател, защото той трябва да се съобрази с множество и най-различни нормативни актове (наредби, правилници, инструкции, методики, указания и др.), основната цел на които е една единствена – запазване на живота и здравето на работещите. За осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ) работодателят е длъжен да направи оценка на рисковете за безопасността и здравето на работещите, като тя трябва задължително да включва: избор на съобразено с естеството на извършваната работа работно оборудване, използването на химични вещества и препарати, както и самата организация на работните места.

Оценяването на риска е дейност по събиране на данни за наличието на вредни фактори в работната среда, анализиране и проучване на работните места и работните процеси, с цел да се установят възможните рискове за живота и здравето на работещите, като се прецени дали са взети необходимите мерки да се премахне опасността от нараняване или заболяване в резултат от извършваната работа. В съответствие с оценката на риска трябва да се планират и прилагат превантивни мерки и методи на работа и производство, които да осигуряват подобряване нивото на защита на живота и здравето на работещите.

Оценителите на риска обикновено са длъжностни лица, назначени от работодателя или външен изпълнител, които извършват реалната оценка на риска. Те трябва да притежават и съответната професионална компетентност, т.е. да притежават съответните специализирани знания и умения.

Такива лица могат да бъдат:

- органът по безопасност и здраве при работа (БЗР);
- специалисти от предприятието;
- специалисти от службата по трудова медицина;
- членове на комитета (групата) по условия на труд (КУТ, ГУТ);
- външни специалисти.

Представителите на работещите по безопасност и здраве при работа са избрани от общото

събрание на работещите по реда на чл. 6 от КТ да представляват работещите по всички въпроси, свързани с безопасността и здравето при работа. За целта, работодателят трябва да издаде нарочна изрична писмена заповед, с която да утвърди „Програма за оценяването на риска”, която задължително следва да включва:

1. организацията и координацията на дейностите по оценяването на риска;
2. подходите и методите за извършване на оценката на риска, включително осигуряването на достоверност на резултатите и разработването при необходимост на подходящи за предприятието методи;
3. посочване на оценителите на риска;
4. необходимите ресурси за оценяване на риска;
5. начините за осигуряване на информация, обучение и консултации на оценителите;
6. етапите, последователността и сроковете за оценяване на риска;
7. начина за допитване и консултации с работещите на/или свързани с конкретното оценявано работно място.

На първо място е необходимо да се класифицират абсолютно всички трудови дейности в предприятието, с оглед тяхната степен на риск, т.е. с оглед вероятността от настъпване на вреда – физическо нараняване и/или увреждане на здравето.

„Опасност” е всеки източник на вреда за участниците в трудовия процес, който може да увреди по пряк или косвен начин човешкото здраве (химични вещества, електричество, работа на височина, неподходящо осветление, шум, вибрации и т. н.). За установяване на опасностите е необходимо задълбочено познаване на естеството на работата в предприятието и настъпилите трудови злополуки. Трябва да се вземат предвид съществуващите инструкции, данни на производителите, сертификати, информационни листове за безопасност, придружаващи използваните суровини и материали.

Установените опасности следва да бъдат характеризирани по тежест и вероятност за възникване на вреди, като възможен риск.

За да се конкретизират работниците и служителите, които биха били застрашени от констатираните опасности, трябва да се вземат под внимание лицата, които пряко или непряко си взаимодействат по някакъв начин с опасностите. Особено внимание трябва да се обърне на групите работници или служители, които потенциално могат да бъдат изложени на повишен риск. Не трябва да се пренебрегва и факта, че и външни лица могат да бъдат изложени на въздействието на опасността или опасностите при извършване на съответната работа.

Елементите на риска от нанасяне на вреди се определят поотделно за всяка идентифицирана опасност. Тези елементи на риска са: тежест на вредата (голяма, средна, малка) и вероятност за нанасяне на тази вреда. Тежестта на вредата се определя според сериозността на възможните наранявания или нанасяне на вреда на здравето на работниците и служителите (дали са незначителни, сериозни, опасни, или фатални), като зависи също така и от вида на подлежащите на защита обекти (дали са хора, имущество, околна или работна среда).

С оценката на риска се установява допустимостта на определения риск и необходимостта от прилагане на мерки за неговото предотвратяване. Оценяването на риска се документира и съхранява по ред и начин, определен от работодателя със специална ЗАПОВЕД. След приключване на оценяването на риска е необходимо в предприятието да се създаде организация за наблюдение и контрол за изпълнение на планираните мероприятия.

Работодателят е длъжен да преразгледа първоначалната оценка на риска, когато:

- в предприятието се въвеждат нови производствени процеси, ново оборудване, нови продукти, суровини и материали, а също и при промяна в организацията на труда, нови сгради и помещения, реконструкция на съществуващи и др.;

- настъпят промени в нормативната уредба по безопасност и здраве при работа;

- има условия тя да бъде подобрена;

- станат аварии, тежки злополуки и професионални заболявания;

- оценката е направена на основата на данни и информация, станали невалидни или неподходящи;

- прилаганите в момента защитни и профилактични мерки станат неефективни или неадекватни;

Преразглеждането на оценката на риска се извършва по свободната преценка на работодателя или принудително след предписание на контролните органи.

Справка: Кодекс на труда (КТ); Закон за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ); Наредба № 5 от 11 май 1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска; Наредба № 3 от 27 юли 1998 г. за функциите и задачите на длъжностните лица и на специализираните служби в предприятията за организиране изпълнението на дейностите, свързани със защитата и профилактиката на професионалните рискове; Наредба № 3 от 25 януари 2008 г. за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина.

Правна консултация

Изменения и допълнения в Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО), обн. ДВ. бр. 58 от 13 юли 2018 г.

Със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (КТ), обнародван в ДВ бр. 30 от 03.04.2018 г., в сила от 01.07.2018 г., се направиха някои промени относно правото на отпуск при осиновяване на деца до 5-годишна възраст, като се даде възможност за всички осиновители на дете до 5-годишна възраст да ползват отпуск за период от 365 дни от деня на предаването на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст. Осиновителката има право и на допълнителен отпуск при отглеж-

дане на дете до 2-годишна възраст, ако след изтичане на отпуска в размер на 365 дни, детето не е навършило 2-годишна възраст. В тази връзка са и измененията и допълненията на Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО), които целят привеждане на текстовете на наредбата в съответствие с КТ. С измененията се регламентират редът и условията на ползване на отпуска при осиновяване на деца до 5-годишна възраст, включително изисквания за представяне на удостоверителни документи, обстоятел-

ства за прекратяване и прехвърляне на права. Също така декларациите, които се подават от осиновителите до работодателя, за ползване на отпуска при осиновяване на дете до 5-годишна възраст, като приложение към НРВПО, са приведени в съответствие с КТ.

Но по-важните изменения и допълнения на НРВПО се състоят в уредбата за сумирано изчисляване на работното време. Измененията целят преодоляване на констатираните при прилагането на наредбата проблеми, както и гарантиране правата на работниците и служителите и на работодателите при въвеждане на сумирано изчисляване на работното време.

Нормата за продължителност на работното време за периода, за който е установено сумирано изчисляване вече се определя в часове, като броят на работните дни по календар, включени в периода на отчитане, се умножава по дневната часова продължителност на работното време, определена в трудовия договор. Освен това е регламентирана възможността работодателите да определят норма за продължителност на работното време до размера, но не повече от произведението на броя на работните дни по календар, включени в периода на отчитане, и дневната часова продължителност на работното време по трудовия договор. По този начин се преодоляват затрудненията на предприятията, въвели сумирано изчисляване на работното време, когато се изготвят поименни графици при смени с продължителност различна от осем часа, и при които се полага нощен труд.

С промените относно преизчисляване на работното време, когато работник или служител през целия или част от периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, е ползвал отпуск за временна неработоспособност, бременност и раждане и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст, се цели синхронизиране на трудово-правната уредба с

подхода, възприет в областта на осигурителното право в чл. 34, ал. 1 от Наредбата за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване. В тази връзка е предвидено, че когато работник или служител през целия или през част от периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, е ползвал отпуск за временна неработоспособност, за бременност, раждане и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст, нормата за продължителност на работното му време се преизчислява, като се изваждат съответните часове по утвърдения поименен график, а ако няма такъв – по графика на звеното.

По този начин се въвежда еднакъв подход в трудовото и осигурителното законодателство при отчитане на отпуските за временна неработоспособност, бременност, раждане и осиновяване и се постига в максимална степен справедливост при заплащането в съответствие с реално положение труд.

С това изменение и допълнение се прецизира текста на разпоредбата на чл. 9г, относно отчитането на извънреден труд пред Инспекцията по труда, с оглед уеднаквяване на практиката при отчитане на извънредния труд пред различните институции.

Целта на измененията е като цяло да се усъвършенства нормативната уредба за сумирано изчисляване на работното време, което обикновено се прилага при работа на смени. С промените се постига максимална степен на прецизност при отчитането на реално положение труд през отчетния период, което ще доведе до по-голяма справедливост при заплащането му.

Измененията в наредбата не променят по никакъв начин реда за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения, които се полагат на работника или служителя при ползване на изброените видове отпуски и не могат да доведат до ощетяване на неговите права.

Необходимо е да знаете

Задължения на работодателя при работа с видеодисплей (компютър)

Работата с видеодисплей /компютър/, като вид специфична дейност, изисква и специфични условия на труд, които следва да бъдат съобразени с действащото трудово законодателство. Изискванията, които всеки работодател трябва да спазва за осигуряване на здравословни и безопас-

ни условия на труд при работа с компютри се съдържат в **Наредба № 7 от 05.08.2005г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплей.**

По смисъла на тази наредба:

- **“видеодисплей”** означава екран за текстово или графично изображение на информация, независимо от начина на представянето ѝ;

- **“лице, работещо с видеодисплей”, е всеки работещ, който обичайно работи с видеодисплей не по-малко от половината от установеното за него работно време;**

- **“работно място за работа с видеодисплей”** е съвкупност от: видеодисплей, който може да бъде снабден с клавиатура или входно устройство и/или софтуер, определящ взаимодействието оператор - машина.

Важно е да се уточни, че под „работа с видеодисплей” наредбата има в предвид всъщност „работа с компютър”. Работодателят е задължен да извърши оценка на риска на работните места с видеодисплеи съгласно **Наредба № 5 от 11.05.1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска**, за да се определят възможните рискове за здравето и безопасността на работещите, особено по отношение на зрението, мускулно-скелетната система, възникването на психичен стрес и др.

Друго задължение на работодателя е да осигури на лицата, работещи повече от 4 часа от законоустановеното работно време с компютър, обучение и информация относно изискванията към конкретното оборудване, работната среда, използваните програмни продукти и възможните рискове за увреждане на зрението, на мускулно-скелетната система, за възникване на психичен стрес и др., както и за изискванията към тяхното поведение, с оглед запазване на здравето им при: постъпване на работа; съществени изменения на организацията на работното място и въвеждане на ново оборудване.

Работодателят следва да се консултира с работещите и/или техните представители /синдикати/ и да създаде условия за тяхното участие по всички въпроси, свързани с прилагането на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието. Важно е да има добър социален диалог с работещите с компютър, като им се предоставя информация за предприетите мерки за осигуряване на условията на труд.

Необходимо е да се осигури периодичен медицински преглед на очите и оценка на състоянието на зрението на лицата, работещи с компютър от специалист по очни болести:

- преди започване на работа с видеодисплеи;
- един път на три години за лицата, ненавършили 40 години и ежегодно за лицата, навършили 40 години;
- при оплаквания от смущения на зрението, които могат да се дължат на работа с видеодис-

плеи.

Средствата за корекция на зрението на работещия за работата му с компютър, ако са предписани от специалиста по очни болести при прегледите, посочени по-горе, са за сметка на работодателя.

На следващо място, абсолютно наложително е в Правилника за вътрешния трудов ред в предприятието да се регламентира броя на почивките, реда на тяхното ползване и продължителността им в съответствие с **Наредба № 15 за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологичен режим на труд и почивка по време на работа**. Въвеждането на физиологични режими на труд и почивка по време на работа е задължение на работодателя и е неразделна част от цялостната сис-тема за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

На следващо място, работодателят следва да се обърне и към служба по трудова медицина или към специалисти, работещи в областта на трудовата медицина, за да разработят подходящия режим на труд и почивка. Това се извършва чрез оценка на работните места за определяне на вида, тежестта и напрежението на трудовата дейност, факторите на работната среда и организацията на трудовия процес и оценка на риска от въздействие на неблагоприятни фактори на работната среда и трудовия процес върху здравето и работоспособността на работещите.

Физиологичните режими на труд и почивка включват почивки, които се използват за одих и възстановяване. **Времето за почивките се включва в рамките на работния ден (работната смяна)**.

Оценка на ефективността от въвеждането на физиологичен режим на труд и почивка се извършва не по-рано от една година след въвеждането му. Оценката се прави от службата по трудова медицина или от специалисти, работещи в областта на трудовата медицина, на основата на физиологични и здравни критерии.

Видът на регламентирани почивки в зависимост от начина на използването им (активни, полупасивни или пасивни) се определя от преобладаващия вид натоварване на работещите и от факторите на работната среда и трудовия процес.

Работодателят осигурява подходящи места за почивка в зависимост от условията на труд, вида на регламентирани почивки, възрастовия състав на работещите, състоянието на санитарно-хигиенните условия в производствените помещения.

За осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд на работните места с видеодис-

плеи трябва да се отговори на следните изисквания, които са изчерпателно дадени в **Наредба № 7 за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплей, а именно:**

I. Изисквания към оборудването.

1. Използването на оборудване да не предизвиква рискове за здравето на лицата, работещи с компютър.

2. Екран:

а) знаците върху екрана трябва да са добре и ясно оформени, с подходящ размер и разстояние между знаци и редове;

б) изображението на екрана да е стабилно, без трептене или други форми на смущения;

в) яркостта и/или контрастът между знаците и фона да могат да се регулират от лицето, работещо с компютър и да се променят лесно в зависимост от условията на средата;

г) екранът да е подвижен, да може лесно и свободно да се накланя, повдига или върти, в зависимост от нуждите на лицето, работещо с видеодисплей;

д) да няма отражения или отразен блясък върху екрана, причиняващи дискомфорт на лицето, работещо с видеодисплей;

е) да има възможност за ползване на отделен плот за екрана или регулируема маса.

3. Клавиатура:

а) клавиатурата да може да се накланя и да е отделена от монитора, за да позволява заемането на удобна работна поза и да не предизвиква умора на ръцете и китките;

б) пространството пред клавиатурата да е достатъчно и да дава възможност за опора на ръцете и китките на работещия;

в) клавиатурата да е с матова повърхност за предотвратяване на отразения блясък;

г) начинът на подреждане и характеристиките на клавишите да улесняват ползването на клавиатурата;

д) знаците върху клавишите да са контрастни и четливи при обичайна работна поза.

4. Работна маса и работна повърхност:

а) работната маса или работната повърхност да са достатъчно широки, с ниска отразителна способност и да позволяват промени в подреждането на екрана, клавиатурата, документите и останалото оборудване;

б) държателят на документи да е стабилен, да се регулира и да е поставен в положение, което да намалява причиняващите дискомфорт движения на главата и очите при работа;

в) работното място да осигурява достатъчно пространство, за да може лицето, работещо с

видеодисплей, да заема най-удобната за него работна поза.

5. Работен стол:

а) работният стол да е стабилен и да позволява на лицето, работещо с видеодисплей, свобода на движенията и удобна работна поза;

б) седалката да се регулира на височина;

в) облегалката на стола да се регулира на височина и наклон;

г) да има възможност за поставяне на опора за краката при желание на работещия.

II. Изисквания към работната среда.

1. Работното място да е проектирано и измерено по начин, осигуряващ достатъчно пространство на работещия с компютър, за промяна на работната поза и работните движения.

2. Осветление:

а) общото и/или локалното осветление да осигуряват достатъчно осветеност и подходящ контраст между екрана и заобикалящата го среда, като се отчитат видът работа и състоянието на зрението на лицето, работещо с видеодисплей;

б) смущаващите зрението блясък и отражение от екрана да се отстранят чрез подходящо съответствие между разположението и подреждането на работното място и разположението и техническите характеристики на източниците на изкуствено осветление.

3. Отражения и блясък:

а) работното място да е организирано така, че източниците на светлина, като прозорци и други отвори, прозрачни или полупрозрачни стени и ярко оцветени повърхности или стени, да не предизвикват директен блясък, както и отражения от екрана;

б) прозорците да имат завеси или щори, които при нужда да намаляват дневната светлина, падаща на работното място.

4. При оборудване на работното място да се взема под внимание излъчвания от оборудването шум, който не трябва да нарушава вниманието или речевата комуникация на работещия.

5. Оборудването на работното място да не води до отделяне на допълнителна топлина, която би могла да предизвика дискомфорт на работещия.

6. В работните помещения да се осигурява и поддържа подходящо ниво на влажност.

7. Всички видове лъчения, с изключение на видимата част на електромагнитния спектър, да бъдат с пренебрежимо ниво от гледна точка на защитата на здравето и безопасността на работещите.

III. Взаимодействие “оператор/компютър”

При проектиране, избор, пускане в експлоатация, промяна на програмния продукт, както и при

организиране на дейностите, при които се използват видеодисплеи, работодателят трябва да осигури:

1. програмен продукт, подходящ за съответната работна задача;
2. програмен продукт, лесен за ползване и при възможност приспособим за нивото на знанията и опита на лицата, работещи с компютър; без знанието на работещия да не се прилагат количествени или качествени проверки или оценки за

извършваната работа;

3. системите да осигуряват обратна връзка към работещия за резултата от неговата работа;
4. системите да представят информация във формат и скорост, съобразени с възможностите на работещия;
5. прилагане на ергономичните принципи по отношение на програмния продукт, особено при процеса на преработка на информация от работещия.

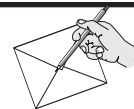
Как да прилагам Общия регламент за защита на данните, ако във фирмата ми има синдикати

На 2 юли 2018 г. са приети указанията от Комисията за защита на личните данни (КЗЛД), които са публикувани на сайта на Комисията. Съгласно тези указания, обработването на лични данни от администратори на лични данни, както в публичната, така и в частната сфера е законосъобразно, ако е налице само някое от правните основания, изчерпателно изброени в чл. 6, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2016/679 (Общ регламент относно защитата на данните, ОРЗД, GDPR). Като изрични изключения са посочени случаите, при които обработването е необходимо за изпълнението на договор, по който субектът на данните е страна, или за предприемане на стъпки по искане на субекта на данните преди сключването на договор и когато обработването е необходимо за спазването на законово задължение, което се прилага спрямо администратора. В указанията изрично е посочено, че личните данни се събират и обработват за целите на трудово правоотношение. В тези случаи работникът или служителът няма свободен избор и не е в състояние да откаже или да оттегли съгласието си, без това да доведе до неблагоприятни последици за него, поради очевидната неравнопоставеност между двете страни. В допълнение, взаимоотношенията между субектите на данни и техните работодатели или органи по назначаване, включително и по отношение обработването на лични данни, изчерпателно се уреждат от трудовото законодателство, Закона за държавния служител, индивидуалните и/или колективните трудови договори. При тези обстоятелства условието за законосъобразност на обработването на лични данни е законово задължение и/или изпълнение на договор (в зависимост от хипотезата).

В тези указания е включен и примерен неизчерпателен списък на КЗЛД, в който са посочени случаите, в които не е необходимо вашето изрично писмено съгласие за обработване на лични данни от следните администратори на лични данни, а именно: лекари, фармацевти, адвокати, работодатели, държавни, местни и общински органи, учебни заведения (училища, висши учебни заведения, детски градини), банки, кредитни институции, застрахователи, куриери, електроразпределителни дружества, ВиК-дружества, топлофикации, счетоводители, хотелиери, преводачи, религиозни, политически партии, синдикални организации и други.

В случай, че имате необходимост от допълнителна информация относно правната регламентация на режима за защита на личните данни, може да се обърнете с питане директно към Комисията за защита на личните данни или да посетите сайта на следния интернет адрес: www.cpdp.bg

Отговори на ваши въпроси:



Въпрос: В горското стопанство, където работя, на два пъти в годината за по три месеца се налага да наемаме сезонни работници по ЛКМ. Тези работници имат ли право да членуват в синдикалната

организация и какви права имат?

Отговор: Съгласно чл. 7, ал. 2 от Устава на Федерацията, синдикален член на основна синдикална организация може да бъде всеки пълнолетен бъл-

гарски гражданин, работещ в сферата на горското стопанство, независимо от вида на трудовия му договор. В тази хипотеза се включват също така и т. нар. „сезонни“ работници, които два пъти в годината за по три месе-

ца наемате за извършване на сезонна работа. За да станат обаче синдикални членове, тези работници заедно (или в по-късен момент) с молбата за сключване на трудов договор за извършване на сезонна работа, е необходимо да подадат и отделно писмено заявление (свободен текст) до председателя на организацията. С подаването му те заявяват, че желаят да станат

синдикални членове, съгласяват се разписаното в Устава на Федерацията и са съгласни да им се удържа синдикален членски внос по ведомост в размер на 1% от нетното им трудово възнаграждение. След прекратяване на договорите им, тези работници, които желаят да запазят членството си в организацията, съгласно чл. 13, ал. 4 от Устава на ФСОГСДП, е необхо-

димо да продължат да заплащат минимален членски внос в размер на 0,25% от минималната работна заплата (МРЗ) за страната. Но за да се ползват от всички права, установени с Устава на Федерацията (например от социалните фондове), е необходимо тези синдикални членове да членуват в синдикалната организация поне 12 месеца, без прекъсване.

Въпрос: Физиологичните почивки включени ли са в работното време? За сметка на работодателя ли са или за сметка на работника, както обедната почивка? Това, което прочетох е, че според Наредба № 15 от 31.05.1999 г. те се включват в работното време и са за сметка на работодателя.

Отговор: В чл. 151, ал. 1 от КТ е предвидено, че работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки. Работодателят осигурява на работника или служителя почивка за хранене, която не може да бъде по-малко от 30 минути. В Чл. 151, ал. 2 се посочва, че почивките не се включват в работното време. Физиологичните режими на труд и почивка се разработват, съгласно чл. 8 от Наредба № 15 от 1999г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа (Наредба №

15), за конкретен вид труд в зависимост от вида на работата, тежестта и напрежението на труда, промените в работоспособността на работещите, състоянието на факторите на работната среда и трудовия процес и резултатите от оценката на риска за здравето на работещите съгласно изискванията на приложението. Почивките по Наредба № 15 се въвеждат когато: 1. работният процес е постоянен и равномерен и се осъществява в съответствие с технологичните изисквания, организацията на работа и нормирането на труда; 2. продължителността на работния ден (работната смяна) превишава 6 часа; 3. има разработен режим за труд и почивка за съответния вид труд. Съгласно дефиницията в допълнителната разпоредба, пар. 1, т. 2, от Наредба № 15 от 1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по

време на работа, почивките по време на работа са специално организирани и регламентирани от работодателя периоди на пълно прекъсване на дейността по време на работния ден (работната смяна), които се използват от работещите за отмора и възстановяване от въздействията на факторите на работната среда и трудовия процес и са част от работно време. Видно от гореизложеното, почивката за хранене по чл. 151, ал. 1 КТ не се включва в работното време, а почивките по Наредба № 15 се считат за част от работното време по трудовия договор, въз основа на който се определя и трудовото възнаграждение.

Справка: чл. 151 от КТ; Наредба № 15 от 1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа (Наредба № 15).

Въпрос: Допустимо ли е представител на работодателя да издава заповед за съставяне на КУТ без да включи в неговия състав представители на синдикатите? Допустимо ли е също така, да предлага кандидатури за представители на служители в КУТ пред Общото събрание (ОС) на работниците и служителите свикано по негова инициатива?

Отговор: Съгласно Закона

за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ), в състава на комитетите по условия на труд се включват представители на работодателя и равен на тях брой представители на работещите по безопасност и здраве при работа. Представителите на работещите по безопасност и здраве при работа и заместник-председателят на КУТ се избират от общото събрание в предприятието по

реда на чл. 6 от Кодекса на труда (КТ) за срок 4 години (чл. 28а, ал. 1 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ). В чл. 6а, ал. 2 от КТ е уредено, че ОС (събранията на пълномощниците) в предприятието се свиква от работодателя, от ръководството на синдикална организация, както и по инициатива на една десета от работниците и служителите (пълномощниците)

от предприятието. В тази връзка, разпоредбата на чл. 6а, ал. 2 от КТ дава възможност ОС на работниците и служителите (събранието на пълномощниците) да се свика от работодателя, но представителите на

работещите по безопасност и здраве при работа в състава на КУТ се избират от състава на работниците и служителите на тяхното ОС. В състава на представителите на работещите по безопасност и здраве при рабо-

та в КУТ могат да участват и представители на синдикалните организации в предприятието, но не е задължително условие за неговата законност.

Справка: чл. 6а, ал. 2 от КТ; чл. 28а, ал. 1 от ЗЗБУТ.

Въпрос: *Навърших миналия месец 62 години, но нямам необходимият стаж за пенсиониране, може ли да бъда уволнен и ако да, имам ли право на регистрация в Бюрото по труда, за да получавам обезщетение за безработица?*

Отговор: Съгласно чл.328, ал.1, т.10 от КТ, работодателят може да прекрати трудовия договор, като отпрати писмено предизвестие до работника или служителя, при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Работодателят не е задължен, но има законово основание и може да прекрати трудовия договор на лице, което е придобило право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Разпоредбата обхваща всички видове пенсия за осигурителен стаж и възраст – както по

общия ред, така и по специалния ред за учителите или за миньорите и т.н. Прилагането на това основание за уволнение изисква да са настъпили предпоставките за придобиване на правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст към момента на уволнението, като инициативата е на работодателя. Ако работника или служителя не отговаря на изискването да е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, прекратяването на трудовия договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ би било незаконосъобразно. Следва да се има предвид, че работодателят може да прекрати трудовия договор с работника или служителя и на други основания, които са изрично регламентирани в КТ. Според чл. 54а, ал. 1, т. 1 и т. 2 от

Кодекса за социално осигуряване (КСО), право на парично обезщетение за безработица имат лицата, за които са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица“ най-малко 12 месеца през последните 18 месеца преди прекратяване на осигуряването и които: 1. имат регистрация като безработни в Агенцията по заетостта; 2. не са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в Р. България или пенсия за старост в друга държава или не получават пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а или професионална пенсия по чл. 168 от КСО.

Справка: чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ; чл. 54а, чл. 68а и чл. 168 от КСО;

Въпрос: *Какъв трудов стаж ми е необходим и има ли задължителен период за такъв, ако искам да ми изплатят обезщетение за временна неработоспособност от НОИ, в случай, че трудовия ми договор е прекратен след изтичането му?*

Отговор: Условието за получаване на парично обезщетение за временна неработоспособност са уредени с чл. 40 от Кодекса за социално осигуряване (КСО). Осигурените лица за общо заболяване и майчинство имат право на парично обезщетение вместо възнаграждение за времето на отпуск поради временна неработоспособност, ако имат най-малко 6 месеца осигурителен стаж като

осигурени за този риск. Изискването за 6 месеца задължителен осигурителен стаж не се отнася за ненавършили 18-годишна възраст лица. Когато временната неработоспособност е настъпила преди прекратяване на срочни трудови правоотношения, на основание чл. 42, ал. 3 от КСО паричното обезщетение продължава да се изплаща за не повече от 30 календарни дни след прекратяването им. Но, считано от 01.01.2018 г. е отменена разпоредбата на чл. 42, ал. 2 от КСО, според която имаше възможност за изплащане на парично обезщетение за временна неработоспособност поради общо заболяване за не повече от 30 календарни дни, когато нерабо-

тоспособността е настъпила до 30 календарни дни от прекратяването на трудовия договор или осигуряването. Разпоредбата се прилагаше за изплащане на парични обезщетения за временна неработоспособност, настъпила след прекратяване както на трудов договор, сключен за неопределен срок, така и на срочен трудов договор, без значение основанието за прекратяване на договора. С отмяната на чл. 42, ал. 2 от КСО при прекратяване на правоотношението след 31.12.2017 г. в случай на настъпила временна неработоспособност, лицата нямат право на парично обезщетение от държавното обществено осигуряване и те не следва да представят пред

бившият си осигурител, издаден болничен лист. След прекратяване на осигуряването, при положение че отговарят на определените от закона условия, на лицата се изплаща парично обезщетение за оставане без работа по КТ, както и парично обезщетение за безработица от държавното обществено осигуряване по реда на КСО. Така на лицето се осигуряват средства за живот за част от периода, през който си търси работа. Следва да се има предвид, че не може да се получава едновременно парично обезщетение за безработица и обезщетение за оставане без работа. В тези случаи с предимство се изплаща паричното обезщетение за оставане без работа по КТ и след това започва плащането на паричното обезщетение за безработица по КСО в определените от закона срокове.

тези случаи с предимство се изплаща паричното обезщетение за оставане без работа по КТ и след това започва плащането на паричното обезщетение за безработица по КСО в определените от закона срокове.

Справка: чл. 40 от КСО, чл. 42 от КСО.

Въпрос: Във връзка с възникналата дискусия относно пенсионирането на хората, родени след 1960 г., задавам следния въпрос: кое е по-правилно за мен – да си запазя досегашния допълнителен универсален пенсионен фонд (УПФ) или да прехвърля парите си към общия фонд „Пенсии“. Т. е. кое наистина ще е в мой интерес като бъдещ „пенсионер“?

Отговор: Като лица, родени след 31.12.1959 г. и осигурени във фонд „Пенсии“ на държавното обществено осигуряване (ДОО), родените през 1960 – 1961 г. имат право на избор да се осигуряват и за допълнителна пенсия в Универсален пенсионен фонд (УПФ) или да прехвърлят осигуряването си само във Фонд „Пенсии“ на ДОО. В тази връзка няма да се коментират редът и възможностите за избор, промяна и възобновяване на осигуряването. С чл. 4б от Кодекса за социално осигуряване (КСО) законодателят е регламентирал ред за промяна на осигуряването от УПФ във Фонд „Пенсии“, а с чл. 124а от КСО и възможността за възобновяване на осигуряването в УПФ. Това решение е лично и индивидуално за всеки осигурен.

Някои от нещата, които следва да бъдат съобразени, за да направи всеки бъдещ пенсионер своя правилен избор, са размера на средствата по индивидуалната му партида в съответния УПФ, както и правата, които има като осигурено в

този УПФ лице. Съгласно чл. 139 от КСО, осигуряването в УПФ дава право на допълнителна пожизнена пенсия за старост след навършване на възрастта по чл. 68, ал. 1 от КСО (т. нар. общата пенсионна възраст), на еднократно или разсрочено изплащане до 50 на сто от средствата, натрупани по индивидуалната партида, при трайно намалена работоспособност над 89,99 на сто, както и на еднократно или разсрочено изплащане на суми на наследниците на починало осигурено лице и на пенсионер при условията и по реда на част втора, дял втори от КСО.

По силата на чл. 70, ал. 10 от КСО (в редакцията, приета със Закона за бюджета на ДОО за 2018 г., обнародван в ДВ бр. 99 от 2017 г., в сила от 01.01.2018 г.), когато се отпуска пенсия от фонд „Пенсии“ от ДОО на родени след 31.12.1959 г. лица, при изчисляване на индивидуалния им коефициент, осигурителният доход се намалява за времето, през които е осигурявано в УПФ. Докато за тези, които са променили осигуряването си от УПФ във фонд „Пенсии“ от ДОО (чл. 70, ал. 11 от КСО), осигурителният им доход за изчисляване на индивидуалния коефициент не се намалява.

На интернет страницата на НОИ www.nssi.bg осигурените лица могат да получат различна информация и да ползват различни електронни услуги. За да може да ползва някои от услугите, всяко лице трябва предва-

рително да получи своя персонален идентификационен код (ПИК). ПИК на НОИ се издава от най-близкото териториално поделение на института или негов филиал, постоянно или изнесено работно място или приемна, лично чрез представяне само на лична карта или от представител чрез представяне на изрично, нотариално заверено пълномощно. За получения ПИК на НОИ се издава удостоверение, което също се получава лично и не се изпраща по пощата. ПИК на НОИ е активен от деня, следващ неговото издаване.

В помощ на лицата, които се интересуват дали да прехвърлят осигуряването си само във фонд „Пенсии“ към ДОО и как би се отразило това при пенсионирането им, е програмният продукт за изчисляване на прогнозен индивидуален коефициент и прогнозна пенсия за осигурителен стаж и възраст на лица, на които не е отпусната такава от ДОО (последователно се избират рубрика „е-услуги“ и подрубрики „Справки“ – „По ЕГН и ПИК на НОИ“ – „Изчисляване на прогнозна пенсия“). Лицата, родени след 31.12.1959 г., които от 01.01.2002 г. задължително се осигуряват за допълнителна пенсия в УПФ, съгласно чл. 127, ал. 1 от КСО, могат да видят изчислените прогнозен индивидуален коефициент и прогнозна пенсия: - в пълен размер при променено осигуряване по чл. 4б от КСО (от УПФ

във фонд „Пенсии“) или - в намален размер (без променено осигуряване по чл. 46 от КСО). За целта се използва подадената информация за осигурителен стаж и доход от осигурителите/самоосигуряващите се в Регистъра на осигурените лица /РОЛ/ – за периоди след 31.12.1996 г. и въведена от лицето информация за осигурителен/ трудов стаж и за доход за избран 3-годишен период –

за периоди преди 01.01.1997 г. Осигурителните периоди след 31.12.1996 г. включват последния месец с обявен от НОИ среден осигурителен доход за страната. За определяне прогнозния размер на пенсията се взема предвид средно месечния осигурителен доход за 12 календарни месеца, предхождащи датата, от която се изчислява пенсията. Не се прави преценка правото на пенсия според

възрастта и осигурителния стаж на лицето, т.е. приема се, че има необходимите условия за пенсиониране. Към настоящия момент услугата не е достъпна за лица, с наличие на осигурителен стаж в специалните ведомства (МО, МВР, ДАНС и др.).

Справка: чл. 46, б, чл. 68, чл. 70, чл. 124а, чл. 127, чл. 139 от КСО.

Из дейността на Федерацията

На 09.07.2018 г. се проведе заседание на Координационния съвет на КНСБ, на което бяха разгледани следните въпроси:

1. Оценката на КНСБ на резултатите от Българското Председателството на Съвета на ЕС.

2. Позиция на КНСБ относно предложението на Европейския парламент за въвеждане на гранични стойности на експозиция на вредни емисии от дизелови двигатели на работното място и включването им в обхвата на директивата за канцерогени и мутагени.

3. Месечен обзор „Дигитализация и бъдещето на труда“.

4. Анализ на обществено политическата и социално-икономическа ситуация в страната.

5. Искания на КНСБ към Бюджет 2019.

6. Предложения за мерки за подобряване на сътрудничеството с ГИТ.

7. Информация за идеен проект относно ангажиране на КНСБ с администрирането на осигуровката срещу безработица за членовете на Конфедерацията.

8. Проект на Етичен кодекс между КНСБ и основните членове, уреждащ отговорностите и задълженията по защита на личните данни

И други въпроси от компетенциите на Координационния съвет.

На 21.09.2018г. в сградата на КНСБ се състоя редовно заседание на Постоянния консултативен комитет и на Юридическия комитет на КНСБ. На заседанието присъстваха президента на КНСБ – Пл. Димитров, вицепрезидентите на КНСБ – Ч. Христов и Пл. Нанков, както и представители на основни членове. От страна на Федерацията присъстваха нейния председател – инж. П. Абрашев и юриста – К. Обрешков. На заседанието се разискваха основни въпроси по

състоянието и проблемите на колективното трудово договаряне на заплатите на ниво сектор, бранш и предприятие. Постави се на обсъждане и проект на предложение на КНСБ до министъра на труда и социалната политика относно договарянето на възнагражденията на работниците и служителите да бъде вече на ниво минимални работни заплати (МРЗ) по основни икономически дейности и групи персонал, а не на ниво минимални осигурителни доходи (МОД), както беше досега. По обсъждането на тези и други проблеми и въпроси тепърва ще предстоят срещи и преговори със социалните партньори, с активното участие на държавата в лицето на министъра на труда и социалната политика.

На 25.09.2018 г. в сградата на КНСБ се състоя Конференция, инициирана от КНСБ на тема „Неформалната икономика и недеklarиран труд – международни, европейски и национални измерения и добри практики“. На заседанието присъстваха президента на КНСБ – Пл. Димитров, вицепрезидентите – Пл. Нанков и Ч. Христов, представители на КТ „Подкрепа“, министъра на труда и социалната политика – г-н Б. Петков, евродепутата Г. Пирински, изпълнителния директор на Главна инспекция по труда – г-жа Р. Михайлова, представители на работодателски организации (БСК, КРИБ и АИКБ), както и представители на основни членове на КНСБ. На форума се поставиха за разискване редица проблеми и въпроси, свързани с борбата на държавата и социалните партньори срещу полагането на недеklarиран труд, както в чужбина, така и у нас, като част от мерките в борбата срещу по-глобалния проблем, а именно разрастването на т. нар „Сива“ икономика. От страна на Федерацията присъства г-н К. Обрешков.