

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



1

БРОЙ

I-III. 2023 г.

год. XXIV



**УВАЖАЕМИ КОЛЕГИ, ПРИЯТЕЛИ НА
БЪЛГАРСКАТА ГОРА!
ЧЕСТИТА СЕДМИЦА НА ГОРАТА И
ЧЕСТИТ ПРОФЕСИОНАЛЕН ПРАЗНИК!**

Приемете искрената ни благодарност и признателност за професионализма, който проявявате ежедневно в името и за благо на българската гора, защото грижата за нея е мъдра инвестиция за бъдещите поколения.

Пожелаваме Ви здраве, дръзновение и успехи в отговорната задача – да работим заедно за развитие на икономическите, социалните и екологични функции на гората!

**Инж. КОНСТАНТИН ЧОЛАКОВ
И ЕКИПА НА ФСОГСДП**

В броя четете:

- СИНДИКАЛНИ
НОВИНИ
- ВЪТРЕШНО-
НОРМАТИВНИ
ДОКУМЕНТИ НА
ФСОГСДП
- ОТГОВОРИ НА ВАШИ
ВЪПРОСИ
- 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 20 лева.

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

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

**С нас можете да се свържете на:
1606 София, ул. „Владайска“ № 29
телефони: (02) 952 31 21**

E-mail: fsogsdp@abv.bg; www.fsogsdp.bg

ВЪТРЕШНО-НОРМАТИВНИ ДОКУМЕНТИ НА ФСОГСДП

ПРОЦЕДУРА

ОТНОСНО: *Даване на предварително съгласие за уволнение на работник или служител – член на синдикалното ръководство в предприятие, дружество и фирма на териториален, отраслов или национален ръководен избран синдикален орган (чл. 333, ал. 3 от КТ) във връзка с чл. 24, ал. 5, т. 15 от Устава.*

ПРИЕТА С РЕШЕНИЕ № 9 ОТ ПРОТОКОЛ № 1 ОТ ЗАСЕДАНИЕ НА УС НА ФСОГСДП, ПРОВЕДЕНО НА 19.01.2023 г.

При уволнение на работник или служител, ползващ се от закрилата по смисъла на чл. 333, ал. 3 от КТ, е необходимо да се спазва следната процедура:

А. Да се спазват клаузите, договорени в БКТД и КТД в предприятието.

Б. Съгласно разпоредбите на КТ и Устава на ФСОГСДП, Работодателят следва да представи:

Искане до ФСОГСДП в писмена форма, мотивирано за всеки конкретен случай поименно. Към искането, да се представят и допълнителни писмени доказателства по:

а/ чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3: решението за реално закриване на част от предприятието или съкращаване в щата и данни за резултатите от извършения подбор по чл. 329 от КТ;

б/ чл. 328, ал. 1, т. 5 и т. 11: длъжностна характеристика на заеманата длъжност и комплексна оценка на лицето, чието освобождаване се иска;

в/ чл. 330, ал. 2, т. 6:

- писмено обяснение на работника или служителя;
- събраните доказателства, посочени от работника или служителя;
- оценката на работодателя за посочените доказателства, обстоятелства, при които е извършено нарушението и поведението на работника или служителя;

В. Синдикалният комитет (СК) следва да представи:

1. За всички случаи по чл. 333, ал. 3 от КТ – становище на СК по исканото прекратяване на трудовото правоотношение, отразено в протокол от неговото заседание.

2. Становище на работника или служителя, чието уволнение се иска.

Г. По отправеното от работодателя до Федерацията искане за даване на съгласие за уволнение, Управителния съвет се произнася с писмено решение, подписано от председателя на Федерацията.

УКАЗАНИЯ

ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ, СЪБИРАНЕ, ОТЧИТАНЕ И ИЗРАЗХОДВАНЕ НА ЧЛЕНСКИЯ ВНОС В СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ КЪМ ФЕДЕРАЦИЯТА НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ГОРСКОТО СТОПАНСТВО И ДЪРВОПРЕРАБОТВАЩАТА ПРОМИШЛЕНОСТ

ПРИЕТИ С РЕШЕНИЕ № 6 ОТ ПРОТОКОЛ № 1 ОТ ЗАСЕДАНИЕ НА УС НА ФСОГСДП, ПРОВЕДЕНО НА 19.01.2023 г.

Указанията са съставени в съответствие с Устава на Конфедерацията на независимите синдикати в България и Устава на Федерацията на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост

I. ОПРЕДЕЛЯНЕ РАЗМЕРА НА ЧЛЕНСКИЯ ВНОС

1. Членският внос се начислява, на основание чл. 16 /1/ от Устава, както и върху общия размер на средствата за допълнително стимулиране от целеви награди и възнаграждения за крайни годишни резултати за всички категории персонал.

2. Синдикалните членове, пенсионери, които продължават да работят както и тези на хонорар, плащат членски внос в пълен размер върху възнаграждението или хонорара, които получават.

3. Синдикалните членове, които са на обучение, преквалификация и подготовка в специализирани курсове и други подобни и получават в пълен размер своето трудово възнаграждение, плащат членски внос в пълен размер по общия ред.

4. При невъзможност да продължи трудовата си заетост, поради сезонна работа, постъпване в учебно заведение, ползване на неплатен отпуск, отпуск по майчинство и отпуск при временна неработоспособност и други, синдикалният член изплаща ежемесечно членски внос в размер на 0,25 на сто от минималната работна заплата за страната.

5. Пенсионирания синдикален член, изплаща ежемесечно членски внос в размер на 0,25 на сто от минималната пенсия за страната, което му дава правата на редовен синдикален член.

6. Не се заплаща членски внос върху получени възнаграждения от синдикалният член по лични договори извън работно време, в почивни и празнични дни.

7. При трудови конфликти или стачни действия, синдикалните членове заплащат членски внос както следва:

- когато трудовият конфликт /стачка/ е по-малко от един работен месец, то членският внос се събира само за отработеното време, т.е. върху заработената нетна /основна/ заплата;
- когато трудовият конфликт е повече от един месец, синдикалните членове заплащат минималната сума от 0,1 на сто от минималната работна заплата за страната.

II. СЪБИРАНЕ И ОТЧИТАНЕ НА СИНДИКАЛНИЯ ЧЛЕНСКИ ВНОС

1. В основната синдикална организация членският внос се събира по начин, определен от общото /делегатското/ събрание.

Отговорното лице /секретар-касиера/ за събирането на членския внос е длъжно да пре-

вежда в 7-дневен срок след събирането на членския внос, 60 % по сметката на ФСОГСДП, посочена в р. III.1.

2. Синдикалният комитет периодично изслушва информация от секретар-касиера за приходите и разходите по членския внос. Комитетът в края на всяка година прави отчет пред общото /делегатското/ събрание за състоянието на членския внос във връзка с приемането на бюджета на организацията.

III. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ И ИЗРАЗХОДВАНЕ НА ЧЛЕНСКИЯ ВНОС

1. Отчитането на членския внос към ФСОГСДП е ежемесечно, на основание чл. 17 ал.1 от Устава на Федерацията. Превеждането на средствата се извършва по сметка : ФСОГСДП, Банка ДСК ЕАД - клон 4,

Ул. „Парчевич” № 42 София
BIG / STSABGSF
IBAN / BG48STSA93000010117490

/При промяна в банковата сметка, СО се уведомяват писмено от счетоводството на Федерацията/.

Ксерокопие от документа за преведения членски внос се изпраща във ФСОГСДП на адрес: София-1606, ул. “Владайска” № 29.

В платежните документи, при превеждането на членския внос във Федерацията, задължително се отбелязва:

- общия брой на синдикалните членове и броят на изплатилите членски внос;
- за кой период /месец/ е членския внос;
- процента /60 %/ на преведената сума от събрания членски внос.

Изправността на платежните документи са основание за правото на основните синдикални организации и техните членове да ползват социалните фондове на Федерацията, безплатни консултации и съдействие по всички поставени въпроси от СО или отделен нейн член.

2. Формирането на бюджетите, разпределението и определянето на основните направления за изразходване на средствата /40 % от събрания членски внос/ в основната синдикална организация се решават от общото /делегатското/ събрание на синдикалните членове. Ежегодно пред него се извършва и отчитане изпълнението на бюджета по приходната и разходната му част.

3. Отчитане разходите на средствата, предвидени в бюджетите на основните синдикални организации следва да се извършва въз основа на счетоводни документи.

4. При закриване на основна синдикална организация, поради структурни или други причини, касовата книга се предава във ФСОГСДП с протокол, а наличните остатъчни средства се превеждат по сметката на Федерацията.



Работещите баба или дядо вече могат да ползват отпуск за гледане на шестмесечното си внуче

От 01.01.2023 г. с Преходните и заключителните разпоредби на Закона за прилагане на разпоредби на Закона за държавния бюджет на Република България за 2022 г., Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2022 г. и Закона за бюджета на Националната здравноосигурителна каза за 2022 г. /обн. ДВ, бр. 104 от 30.12.2022 г./, бе извършена промяна в чл. 163, ал. 10 и чл. 164б, ал. 2 от Кодекса на труда /КТ/.

Съгласно чл. 163, ал. 10 от Кодекса на труда законът позволява със съгласието на майката, след навършване на 6-месечна възраст на детето, отпускът за бременност и раждане за остатъка до 410 дни да се ползва, вместо нея, от бащата или от един от родителите на майката или на бащата, когато работят по трудово правоотношение. С други думи, майката вече може да прехвърли правото си на ползване на отпуск след навършване на 6-месечна възраст на детето, не само на бащата, но и на един от родителите на майката или на бащата /бабата или дядото на детето/, при условие че те работят по трудово правоотношение. Следователно, за да се ползва прехвърлен отпуск от един от родителите на бащата или на майката, вече няма законово изискване бащата на детето да е неизвестен или да е починал. Във всички случаи майката, ползваща отпуск по чл. 163, ал. 1 КТ, има право, щом детето ѝ е навършило 6 месеца, да прехвърли ползването на остатъка до 410 дни от отпуска за бременност и раждане на един от нейните родители или на един от родителите на бащата.

Същото право законът дава и на осиновителката, която е осиновила дете заедно със своя съпруг. Съгласно променената разпоредба на чл. 164б, ал. 2 КТ законодателят вече е установил възможност, когато детето е осиновено от съпрузи, отпускът за осиновяване на дете до 5-годишна възраст да се ползва със съгласието на осиновителката, вместо нея, от осиновителя или от един от родителите на осиновителката или на осиновителя, след изтичане на 6 месеца от деня на предаване на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст, когато работят по трудово правоотношение.

С извършените промени законът установя-

ва възможност да се приложи еднакъв подход, спрямо лицата, имащи право на отпуск поради бременност и раждане, или онези, ползващи отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст, както и да се облекчи режимът, при който този отпуск може да се ползва не само от родителите /осиновителите/ на детето, но и от техните родители, съответно на осиновителите, или с други думи, от бабата или дядото на детето. Трябва да припомним, че до настоящата промяна в Кодекса на труда родителите на майката бащата можеха да ползват този отпуск, само ако бащата /осиновителят/ на детето е неизвестен или е починал. Тази уредба създаваше редица пречки пред майките /осиновителките/, които желаят да се завърнат на работа след навършване на 6-месечна възраст на детето, съответно след изтичане на 6 месеца от деня на предаването на детето за осиновяване, да упражнят това свое право. Освен това, известни са и трудностите пред родителите за намиране на места в детските ясли в големите градове на България, което се отразява на тяхната професионална реализация и тяхната икономическа активност.

С приетите промени в Кодекса на труда /чл. 163, ал. 10 и чл. 164б, ал. 2/ от 1 януари 2023 г. законодателят регламентира по категоричен начин, че отпускът поради бременност и раждане, и отпускът за осиновяване на дете до 5-годишна възраст, може да се ползва от родителите на майката или бащата, съответно на осиновителите, единствено въз основа на изричното предоставено съгласие от страна на майката на детето, като то трябва да е навършило 6-месечна възраст, или от осиновителката, ако съответно са изтегли 6 месеца от деня на предаване на детето за осиновяване, но то все още не е навършило 5 години. Отпускът се ползва за времето на остатъка до 410 дни.

В чл. 163, ал. 16 и чл. 164б, ал. 12 КТ е записано, че редът и начинът за ползване на отпуските по чл. 163, ал. 10 КТ и чл. 164б, ал. 2 КТ се определят с наредба на Министерски съвет. В момента има действащи текстове в Наредбата за работното време, почивките и отпуските /НРВПО/, които обаче все още не са актуализирани, с оглед новите правни възможности за ползване на прехвърлен отпуск за всеки един от родителите на майката или бащата или на осиновителката и осиновителя.

В Наредбата за работното време, почивките и отпуските към 01.01.2023 г. е уреден редът и начинът за ползване на прехвърлен от майката отпуск по чл. 163, ал. 10 КТ в три хипотези:

- Когато е прехвърлен от майката на бащата /чл. 45б НРВПО/;

- Когато е прехвърлен на един от родителите на майката, когато бащата е неизвестен /чл. 45в НРВПО/ и

- когато е прехвърлен на един от родителите на майката или на бащата, когато бащата на детето е починал /чл. 45г НРВПО/.

С чл. 46в, ал. 2 НРВПО са уредени редът и начинът на ползване на отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст от родителите на осиновителката или на осиновителя, когато той е починал.

Предполагаме, че съвсем скоро ще бъдат извършени съответните промени в НРВПО, които ще уредят реда и начина на ползване на отпуските, съобразно променените чл. 163, ал. 10 КТ и чл. 164б, ал. 2 КТ.

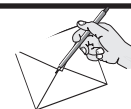
Времето, през което се ползва отпускът, се признава за трудов стаж.

За времето, през което се ползва прехвърлен от майката /осиновителката отпуск по чл. 163, ал. 10 и чл. 164б, ал. 2 КТ на лицата, които го ползват, се изплаща парично обезщетение при условия и размери, определени в отделен закон. Нормативният акт, по реда на който се изплаща паричното обезщетение за тези видове отпуск, е Кодексът за социално осигуряване /КСО/.

В чл. 50 КСО е установено, че осигурено за общо заболяване и майчинство лице, има право на парично обезщетение при раждане на дете в размера, определен по реда на чл. 49, след навършване на 6-месечна възраст на детето, за остатъка до 410 дни, през време на отпуска по чл. 163, ал. 10 и 12 от Кодекса на труда, ако отговаря на условията по чл. 48а КСО. С чл. 48а КСО се дава право на осигурените лица за общо заболяване и майчинство на парично обезщетение за бременност и раждане вместо трудово възнаграждение, ако те имат 12 месеца осигурителен стаж като осигурени за този риск.

В чл. 53в, ал. 3 КСО пък е уредено и длъжното обезщетение при ползване на отпуск за осиновяване на дете до 5-годишна възраст. На осигуреното за общо заболяване и майчинство лице се изплаща парично обезщетение в размера, определен по реда на чл. 49 КСО, след изтичане на 6 месеца от деня на предаване на детето за осиновяване, за остатъка до 365 дни през време на отпуска по чл. 164б, ал. 2, 3 или 5 КТ.

Отговори на ваши въпроси:



Въпрос: В кои случаи работникът или служителят е длъжен да представи на работодателя документ за медицински преглед и друга лична медицинска информация?

Отговор: Съгласно чл. 62, ал. 6 КТ документите, които са необходими за сключване на трудов договор, се определят от Министъра на труда и социалната политика. На това основание

е издадена Наредба № 4 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор от 1993 г.

Наредбата се прилага, когато се сключва трудов договор по Кодекса на труда. В нея са регламентирани видовете документи, които работникът или служителят е длъжен да представи на работодателя при сключването на трудов договор. Работодателят

може да изисква представянето и на други документи извън посочените в чл. 1 от наредбата, ако това е предвидено или произтича от закон или друг нормативен акт.

Съгласно чл. 1, т.4 от наредбата представянето на документ за медицински преглед е необходимо при първоначално постъпване на работа и след преустановяване на трудовата дейност

по трудово правоотношение за срок над 3 месеца. Документът за медицински преглед се изисква и съответно представя от работника или служителя, с когото се сключва трудов договор.

Обръщаме внимание, че в чл. 313а от КТ е регламентирано „Задължение за уведомяване“ на работодателя от страна на работничка или служителка, която е бременна или в напреднал етап на лечение ин-витро. Задължението за уведомяване е свързано с възможността за ползване на определени права след възникване на трудовото правоотношение.

Съгласно чл. 313а КТ, за да могат да се ползват права в установените в КТ случаи, при бременност или при напреднал етап на лечение ин-витро работничката или служителката следва да удостовери състоянието си пред работодателя с надлежен документ, издаден от компетентните здравни органи /чл. 313а, ал. 1 КТ/.

Правата при полагане на труд от бременни жени или в напреднал етап на лечение ин-витро, са свързани със:

- Забрана за полагане на нощен и извънреден труд;

- Освобождаване от работа за медицински прегледи, когато е необходимо те да се извършат през работно време;

- Работодателят не може да им възлага, както и да ги задължава да извършват работа, която излага на опасност или застрахова сигурността и здравето им;

- Трудоустрояване по предписание на здравните органи;

- Забрана за командироване без тяхно писмено съгласие;

- Закрила при уволнение по чл. 333, ал.5 КТ.

Следователно в хипотезата на чл. 313а КТ поводът за представяне на работодателя на документ, издаден от компетентните здравни органи, не е сключването на трудов договор, а ползването на права след неговото сключване, по време на неговото действие.

Необходимо е да отбележим още, че за да ползва отпуск при временна неработоспособност по чл. 162 КТ, работникът или служителя следва да представи на работодателя си издадения му от здравните органи болничен лист.

Освен това, в чл. 2 от Наредба № 5 от 20.02.1987 г. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда, е предвидено задължение за работниците, които страдат от болестите, посочени в чл. 1, ал. 1 /исхемична болест на сърцето; активна форма на туберкулоза; онкологично заболяване; професионално заболяване психично заболяване, захарна болест/, при поискване да представят в предприятието медицински документ /епикриза, медицинско удостоверение и др./ от лечебно-профилактичните заведения, където се лекуват или се водят на диспансерен отчет.

Право на обезщетение за оставане без работа по чл. 222, ал.1от КТ на пенсионер?

Въпрос: *Може ли да се ползва от правото на обезщетение на основание чл. 222, ал. 1 Кт за времето, през което е останал без работа, служител, който е пенсионер и чийто трудов договор е прекратен на основание чл. 328, ал. 1, т. 3 от КТ – при намаляване на обема на работата? Служителят е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст, докато е работел за дружеството. Какъв е срокът за предявяване на претенция от страна на служителя, ако има*

право? Какво може да направи работодателят, за да намали рисковете от увеличаване на задълженията за обезщетения в други подобни случаи в бъдеще?

Отговор: Съгласно цитираната разпоредба на чл. 222, ал. 1 КТ при уволнение на определени основания /сред които и при намаляване на обема на работа/ работникът или служителят има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за

не повече от 1 месец. С акт на Министерския съвет, с колективен трудов договор или с трудовия договор може да се предвижда обезщетение за по-дълъг срок. Ако в този срок работникът или служителят е постъпил на работа с по-ниско трудово възнаграждение, той има право на разликата за същия срок.

„Такова обезщетение се дължи и при прекратяване на трудовия договор на пенсионери, тъй като обратното решение би противоречало на разпоредбата на чл. 8, ал. 3 КТ за недопускане

на дискриминация при ползване на права по трудово правоотношение” /писмо на МТСП № 12-4594 от 04.11.2004 г. относно обезщетението за оставане без работа на служители-пенсионери/. Същият извод многократно е потвърждаван от експертите на МТСП на интернет-страницата на министерството, например в отговор от 12.10.2006 г.: „Когато трудовият договор е прекратен поради намаляване обема на работата или съкращаване на щата /чл. 328, ал. 1, т. 2 или т. 3 от КТ/, работникът/служителят има право на обезщетение по чл. 222, ал. 1 КТ. ... Обезщетението се изплаща, след като работникът или служителят представи доказателства, че не е започнал работа по трудово правоотношение или е постъпил на работа с по-ниско трудово възнаграждение. Като доказателство може да

представи трудова книжка, а понякога в практиката работодателят може да изисква от работника да попълни и декларация. Ако работникът или служителят е постъпил на нова работа, той е длъжен да представи на работодателя си при постъпването на работа трудовата си книжка, съгласно чл. 348, ал. 2 КТ. След като впише необходимите обстоятелства в нея, работодателят е длъжен незабавно да я върне на работника или служителя. ... обезщетение за оставане без работа се дължи и на работник или служител, който е пенсионер, при наличие на изискванията на чл. 222, ал. 1 КТ. Без значение е обстоятелството, че лицето е пенсионер, той има право на това обезщетение заради работата, която е изпълнявал по трудовия си договор”.

Ако работодателят не изпла-

ти дължимото обезщетение, работникът или служителят може да го търси по съдебен ред. Давността за предявяване на иска е 3-годишена, считано от датата, когато плащането е станало изискуемо /аргумент от чл. 358, ал. 1, т. 3 и ал. 2, т. 2 КТ/.

По отношение на последната част от въпроса: обезщетенията във връзка с прекратяването на трудовото правоотношение по правило са функция от прекратителното основание. Ако въпросното трудово правоотношение беше прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ /поради придобитото право на пенсия/, нямаше да възникне и задължение за изплащане на обезщетение по чл. 222, ал. 1 КТ, защото това основание не е включено сред предпоставките за възникване на правото на разглежданото обезщетение.

Прекратяване на трудов договор с предизвестие от страна на работодателя и закрила по чл. 333 от КТ

Въпрос: *С работодателя ми имам сключен основен трудов договор и още един на основание чл.110 от Кодекса на труда /КТ/, за извършване на работа, която не е в кръга на трудовите ми задължения и извън установеното ми работно време по първия ми договор. Работодателят ми каза, че ще прекрати основния и допълнителния ми трудов договор с предизвестие. Може ли да ми кажете какви са тези основания и дали имам някаква закрила при това прекратяване, като имате предвид, че аз имам ТЕЛК и съм синдикален член на синдикална организация /СО/, която е страна по колективен трудов договор /КТД/ в предприятието и там е предвидена*

закрила по чл.333, ал.4 от КТ?

Отговор: Първо, каква е възможността за едностранно прекратяване, което може да се приложи от работодателя и за двата вида трудови договори /основен и допълнителен/, които сте сключил. В КТ има предвидено субективно право за работодателя да прекрати едностранно трудовото правоотношение на работника и служителя с предизвестие, съгласно сроковете, предвидени в чл.326 от КТ. Основанията за това са изчерпателно изброени в чл.328 от Кодекса на труда, като извън тези основания, трудовият договор не може да бъде прекратен по този член:

„**Чл. 328.** (1) Работодателят може да прекрати трудовия

договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 в следните случаи:

1. при закриване на предприятието;
2. при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;
3. при намаляване на обема на работата;
4. при спиране на работа за повече от 15 работни дни;
5. при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата;
6. когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа;

7. при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което работи, когато то се премества в друго населено място или местност;

8. когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност;

9. (отм. - ДВ, бр. 46 от 2007 г., в сила от 01.01.2008 г.)

10. при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, освен в случаите на чл. 69в от Кодекса за социално осигуряване; при навършване на 65-годишна възраст - за професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование;

10а. когато на работника или служителя е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване;

10б. (нова - ДВ, бр. 46 от 2010 г., в сила от 18.06.2010 г., изм. - ДВ, бр. 100 от 2010 г., в сила от 01.01.2011 г., предишна т. 10а - ДВ, бр. 98 от 2015 г., в сила от 01.01.2016 г.) когато трудовото правоотношение е възникнало, след като работникът или служителят е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

10в. (нова - ДВ, бр. 98 от 2015 г., в сила от 01.01.2016 г.) когато трудовото правоотношение е възникнало с работник или служител, след като му е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване;

11. при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях;

12. при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Освен в случаите по ал. 1 служителите от ръководството на предприятието могат да бъдат уволнени с предизвестие в сроковете по чл. 326, ал. 2 и поради сключването на договор за управление на предприятието. Уволнението може да бъде извършено след започване на изпълнението по договора за управление, но не по-късно от 9 месеца.“

Всички тези основания за прекратяване са безвиновни, т.е. изключва се виновното поведение на работника и служителя. Ако работодателят Ви е казал, че ще Ви прекрати трудовия договор с предизвестие, това би трябвало да се случи на едно от посочените по-горе основания. Съгласно чл.333 от КТ, при прекратяване в случаите по чл. 328 от КТ, ал. 1, точки 2, 3, 5, 11, Вие имате закрила, като работодателят, преди прекратяването на тези основания, трябва да поиска предварително разрешение от Инспекцията по труда / чл. 333, ал.1, т.3/. Тъй като имате ТЕЛК, съгласно чл.333, ал.2, преди уволнението Ви на посочените по-горе основания, се взема предварително и мнението на ТЕЛК.

При прекратяване в случаите по чл. 328 от КТ, ал. 1, точка 2, пр.2 и т. 3 – поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата, Вие имате закрила, тъй като членувате в СО, която е страна по КТД, в който има договорена

закрила на основание чл. 333, ал.4 от КТ. Ето защо работодателят, преди да Ви прекрати трудовия договор, трябва да поиска и да получи предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.

Всички тези закрили се отнасят само за изрично посочените в чл.333 основания за прекратяване и само ако работодателят Ви прекратява трудовия договор на тези основания. Това са общи основания, които се отнасят и за двата вида трудови договори, по които Вие в момента работите.

Трябва да знаете обаче, че за прекратяването на трудовия Ви договор за допълнителен труд за работа при същия работодател на основание чл.110 от КТ е предвидено и едно специфично право на прекратяване, както за работодателя, така и за работника, а именно – чл.334, ал.1 от КТ. В този случай е необходимо страната, която прекратява трудовия договор само да отпрати предизвестие и да посочи ясно и безусловно изразена воля в писмена форма за прекратяване на трудовия договор на това основание. Ако работодателят избере да Ви прекрати трудовия договор на това основание, трябва да знаете, че предизвестията е само 15 дни и съгласно чл.334, ал.2 от КТ, при прекратяване на това основание няма закрила по чл.333 от КТ. От всичко написано по-горе следва, че ако работодателят ви прекрати допълнителния трудов договор на основание чл.334 от КТ, Вие нямате предварителна закрила.

Справка:

Чл.110 КТ; чл.326 КТ; Чл.328, ал., ал.1 и ал.2 от КТ; чл.333 и чл.334 от КТ.

Въпрос: Лице е в платен и след това в неплатен отпуск от май 2022 г. до 31 декември 2022 г. В началото на годината желае да ползва пълния размер на платения си годишен отпуск за 2023 г., който в случая е 22 дни основен и 18 дни допълнителен. Ръководителят има ли право да му разреши целия отпуск, или пропорционално на отработеното време?

Отговор: Съгласно чл. 172 и чл. 173, ал. 1 КТ платеният годишен отпуск се разрешава на работника или служителя наведнъж или на части. Отпускът се ползва с писмено разрешение на работодателя.

Съгласно чл. 173, ал. 5, изр.

Първо от КТ работникът или служителът използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася.

Съгласно чл. 37а НРВПО в началото на всяка календарна година, но в срок не по-късно от 31 януари, работодателят е длъжен да уведоми писмено всеки работник или служител за размера на платения годишен отпуск, който има право да ползва през календарната година, включително отложен или неизползван от предходни календарни години.

Следователно няма пречка ползването на платен годишен отпуск да започва от началото

на календарната година, вкл. Отпуск да се ползва наведнъж.

Следва да се има предвид, че съгласно чл. 33, ал. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, когато след ползване на платения годишен отпуск в пълен размер трудовото правоотношение се прекрати в същата календарна година, работникът и служителът не дължат обезщетение на предприятието за частта от отпуската, за която не са отработили съответното време. До края на същата календарна година работникът или служителът няма право да ползва платен годишен отпуск освен ако за новата работа се предвижда отпуск в по-голям размер.

Из дейността на Федерацията

На 19.01.2023 г. се проведе редовно заседание на Управителния съвет на ФСОГСДП, на което бяха актуализирани вътрешно-нормативни документи на Федерацията, както следва:

- Правилник за устройството и дейността на УС на ФСОГСДП;
 - Правилник за устройството и дейността на Съвета за управление на целевите социални фондове при ФСОГСДП;
 - Устройствен правилник за работата на органите и обслужващия състав на ФСОГСДП;
 - Указание за определяне, събиране, отчитане и изразходване на членски внос в синдикалните организации към ФСОГСДП;
 - Правила за извършване на разходи по бюджета на ФСОГСДП;
 - Процедура, относно даване на предварително съгласие за уволнение /чл. 333, ал. 3 от КТ/;
- Определени бяха и представители на СО от ФСОГСДП в регионалните структури на КНСБ, както следва:

РС Благоевград	Иван Панталеев	РДГ Благоевград
РС Бургас	Дарина Костадинова	РДГ Бургас
РС Варна	Красимир Петров	РДГ Варна
РС В. Търново	Галя Илиева	РДГ В. Търново
РС Видин	Иван Григоров	ДГС Видин
РС Враца	Димитър Чанталейски	ДГС Враца
РС Габрово	Ангелина бакалова	ДГС Габрово
РС Кърджали	Теодора Петкова	ДЛС Женда Кърджали
РС Кюстендил	Силвия Борисова	ДГС Невестино
РС Монтана	Бисер Желязков	ДГС Монтана
РС Пазарджик	Любомир Лалин	РДГ Пазарджик
РС Перник	Надежда Боборачка	ДГС Радомир
РС Пловдив	Живко Жеков	РДГ Пловдив
РС Разград	Стефка Попова	ДГС Разград
РС Русе	Нюсрет Якуб	РДГ Русе
РС Силистра	Веселка Вълева	„Фазерлес” Силистра

РС Сливен	Светлин Стоянов	ДГС Сливен
РС Смолян	Кадир Кропов	ДГС Смолян
РС Ст. Загора	Атанас Божков	ДГС Ст. Загора
РС Хасково	Мирослава Милева	ДГС Хасково
РС Шумен	Николай Стоянов	РДГ Шумен
РС Ямбол	Светла Сотирова	ДГС „Тунджа” Ямбол
РС Добрич	Радослав Радев	ДЛС Балчик

Утвърди се и Общоотраслов стачен комитет на ФСОГСДП, в състав:

Божидар Якимов	РДГ Русе, председател
Иван Нешев	„Велде България“ АД гр. Троян
Пламен Балджиов	ДГС Златоград
Васил Василев	„Ди Ес Смит“ АД Пазарджик
Живко Жеко	РДГ Пловдив

Утвърден бе и Съвет за управление на целевите социални фондове на ФСОГСДП, с председател Маргарита Христов от ФСОГСДП и членове:

Надежда Боборачка	ДГС Радомир
Веселка Вълева	„Фазерлес” АД Силистра
Емилия Петрова	„Агролеспроект” ЕООД София
Галя Илиева	РДГ В. Търново

Разгледани бяха и други въпроси от компетенциите на Управителния съвет.

На 01.02.2023 г. бе подписан и регистриран Браншов колективен трудов договор на работещите в отрасъл „Горско стопанство – стопанисване” през 2023-2024 г.

В БКТД са отразени всички изменения на действащите към момента нормативни актове, касаещи предмета на договора. Всички социални придобивки за синдикалните членове, които бяха извоювани и в досега подписваните договори се запазиха и бяха договорени нови по-благоприятни клаузи, като сме се стремили максимално да защитим правата и интересите на работещите в системата на „Горското стопанство”. Измененията касаят: минималната месечна работна заплата за бранша; ежегоден ръст на основните месечни работни заплати по категории персонал; заплащането за нощния труд; за времето, през което работникът или служителят е на разположение; положения извънреден труд; за работа през дните на официалните празници; обезщетението при уволнение поради закриване на поделения, съкращаване в щата и др.; обезщетението при уволнение на работници и служители, на които им остава 3 години до придобиване право на пенсия; обезщетението при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст; минималният размер на платения годишен отпуск; допълнителен пла-

тен отпуск за работа при специфични условия и рискове; допълнителен платен годишен отпуск за работа при ненормирано работно време; допълнителен платен годишен отпуск с група инвалидност; допълнителен платен отпуск при смърт на близък роднина.

На 17.02.2023 г. се проведе заседание на Координационния съвет на КНСБ. Участие в заседанието взе инж. Константин Чолаков – председател на ФСОГСДП и член на КС на КНСБ.

На заседанието бяха разгледани въпроси, относно:

- Актуална обществено-политическа и социално-икономическа ситуация в страната.

- Информация относно социалното напрежение в страната и резултати от проведено анкетно проучване „НАГЛАСИ НА СИНДИКАЛНИТЕ ЧЛЕНОВЕ НА КНСБ ЗА ДЕЙСТВИЯ ЗА ЗАЩИТА НА ДОХОДИ И ТРУДОВИ ПРАВА - 2023 г.“

- Актуализиран вариант на Меморандума на КНСБ за социално-икономическото развитие на България 2022–2026 г.

- Информация относно новите промени в Наредбата за медицинска експертиза и други въпроси от компетенцията на КС на КНСБ.

На 10.03.2023 г. в Министерство на земеделието се състоя заседание на Националния съвет по горите към МЗ.

В работата на заседанието участва инж. Константин Чолаков – председател на ФСОГДСП и член на Съвета.

Министерството на земеделието стартира инициатива „Зелени градове, зелени коридори“ за озеленяване на крайградските зони, паркове и съществуващи инфраструктурни обекти. Това обяви министърът на земеделието Явор Гечев по време на заседанието на Националния съвет по горите.

„Начинанието е насочено към градовете и желанието ни е да сме обществено полезни, като спомогнем за подобряване на начина на живот на хората“, обясни министърът. И посочи, че се предвижда засаждане на различни дървесни видове, в различни синори и канали, с цел създаване на зелени пояси около населените места. Той допълни още, че по този начин наличните фиданки в разсадниците ще се използват пълноценно.

За реализиране на инициативата ще бъдат проведени тематични работни срещи с представители на Националното сдружение на общините в Република България, Асоциацията на общините, собственици на гори и Агенция „Пътна инфраструктура“, на които да се конкретизират ангажиментите на всяка от страните. За най-големите градове – София, Пловдив, Варна и други, вече е направено обследване за възможните места за изграждане на крайградски паркове.

Ресорният заместник-министър инж. Валентин Чамбов каза, че дейностите ще се изпълняват със съдействието на лесовъди, които да дават своите съвети какви видове и къде трябва да се засаждат. Той призова представителите на местната власт да са по-активни при реализацията на инициативата.

Членове на Националния съвет подкрепиха единодушно идеята и заявиха готовност за съдействие и подкрепа за работа по нея. Те посочиха, че темата е актуална и важна за развитието на сектора, а професионализмът на лесовъдите е гаранция за качествено изпълнение на начинанието. Представителите на Министерството на околната среда и водите поеха ангажимент активно да участват, като те ще следят защитените зони, в които има опре-

делени ограничения за залесяване.

Тема на заседанието бе и решението на Министерския съвет от 21.12.2022 г., с което е приета програма за преобразуването на държавните горски предприятия по чл. 163 от Закона за горите в икономически обособени лица по чл. 13, ал. 4 от Закона за публичните финанси. „Важно е да бъдат обсъдени всички варианти за промяна и предприемането на последващите действия да гарантира устойчиво управление и защита на българските гори“, заяви Явор Гечев.

Формата на управление на държавните гори е успешна и това е видно от резултатите на дейността им през последните години. Това бе общото изразено становище на представителите на браншовите и неправителствени организации, както и на научната общност, общините и бизнеса. Позицията на членовете на Съвета е, че налагането на чисто административни и необосновани преобразувания, каквито са приетите с Решение №1045 на Министерския съвет от 21.12.2022 г., не би било успешно. Тревога към прилагането на приетото решение е изразена в представена от директорите на държавните предприятия декларация.

Предстои да бъде изготвен анализ, който да покаже силните и слаби страни на различните форми на управление на държавните гори в България. Заместник-министър Чамбов информира, че той трябва да бъде направен в рамките на 3 месеца, като в изработването му ще участват и външни експерти. „Готовият документ трябва да е отправна точка за взимане на решения за управление и развитие на горския сектор“, коментира още той.

В рамките за заседанието бяха представени и мерките за горския сектор, заложи в Стратегическия план за развитие на земеделието и селските райони. Набелязани бяха и теми за обсъждане на следващото заседание на Националния съвет.

Министър Гечев благодари на участниците в заседанието и на работещите в сектора за положените усилия за преодоляване на трудностите и кризите в системата и осигуряването на дърва за огрев на населението. „Факт е, че никой не остана без дърва и предизвикателствата бяха преодоляни. Надявам се да продължаваме по същия начин“, подчерта аграрният министър.