ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН

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)

1-2
БРОЙ
I-VI. 2026 г.
год.XXVII

В броя четете:

- ❑ СИНДИКАЛНИ НОВИНИ
- ❑ ПРОМЯНА В НАРЕДБАТА ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ ПЕНСИОНИРАНЕ НА ФСОГСДП
- ❑ ТОВА ВИ ИНТЕРЕСУВА
- ❑ 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 10 евро.

Абонаментът се извършва в касата на Федерацията или с пощенски запис по сметка:
ФСОГСДП, БДСК ЕАД - клон 4, ул. "Парчевич" 42, София,
BIG / STSABGSF, IBAN / BG48STSA93000010117490

С нас можете да се свържете на:
1606 София, ул. „Владайска" № 29
телефон: (02) 952 31 21
E-mail: fsogsdp@abv.bg; fsogsdp_knsb@abv.bg; www.fsogsdp.bg

Международният съд на ООН потвърди, че правото на стачка е защитено от Конвенция 87

Международният съд на ООН излезе на 21 май 2026 г. с **консултативно становище**, с което потвърждава, че правото на стачка е защитено съгласно Конвенция № 87 на МОТ.

Съдът приема, че свободата на сдружаване включва и правото на стачка и дава силен инструмент за защита на правата на работниците.

Становището на съда бе поискано от МОТ след приета на 10 ноември 2023 г. резолюция на Управителния му съвет заради разминавания в тълкуването на Конвенцията за свободата на сдружаване и защитата на правото на организиране от 1948 г. (№ 87) по отношение на правото на стачка.

Конвенцията е ратифицирана от 158 държави и е включена в редица насоки и стандарти за заетост, включително тези на Организацията на обединените нации, Организацията за икономическо сътрудничество и развитие и различни международни търговски споразумения.

От Международната конфедерация на профсъюзите приветстваха решението на съда и подчертаха, че становището му „възстановява правната сигурност и доверието в рамките на международната система от трудови стандарти.“

Правото на стачка е съществен компонент на свободата на сдружаване и основно средство, чрез което работниците защитават интересите си, осигуряват достойна работа и допринасят за демократичните общества.

МКП подчертава още, че становището е важно не само за работниците и синдикатите, но и за правителствата и предприятията. Правната яснота и предвидимостта по отношение на такъв критичен аспект на международното трудово право и системата за надзор на стандартите на МОТ са необходими за стабилни индустриални отношения и ефективен социален диалог, подчертават от конфедерацията.

Генералният секретар на МКП Люк Триангъл заяви: „Благодарим на съда за това консултативно становище. Той потвърди, че международното право подкрепя дългогодишното разбирателство, споделяно не само от синдикатите, но и в големи части от системата на МОТ в продължение на десетилетия.

Това е важен момент за правната сигурност, за социалната справедливост и за доверието в международната система за трудови стандарти.

КНСБ постави пред премиера ключови социални, икономически и секторни въпроси

Конфедерацията на независимите синдикати в България проведе работна среща с министър-председателя Румен Радев и представители на правителството по инициатива на синдикалната организация.

Срещата бе поискана от КНСБ заради необходимостта от спешен диалог по ключови икономически, социални и секторни въпроси, които имат пряко отражение върху работещите, икономическата стабилност и бъдещето на

стратегически отрасли в страната.

По време на разговора КНСБ постави като първа тема Бюджет 2026 и политиката по доходите в обществения сектор. Конфедерацията подчерта, че фискалната консолидация не може и не трябва да се извършва за сметка на работещите. Според КНСБ бюджетната рамка за следващата година трябва да гарантира предвидима политика по доходите, адекватно финансиране на публичните системи и запазване на социалната стабилност.

Сред основните теми на срещата бяха индустрията, енергетиката и отбранителната промишленост. КНСБ постави въпроса за бъдещето на енергийния комплекс „Марица-изток“ и подчерта, че отделянето на „Мини Марица-изток“ и ТЕЦ „Марица изток 2“ от структурата на БЕХ следва да бъде извършено само при ясни гаранции, прозрачен финансов модел и предварително разписан социален и инвестиционен план – мастър план. Преобразуването не трябва да води до прекъсване на трудови договори, отслабване на колективното трудово договаряне, загуба на социални придобивки или ограничаване на синдикални права. Всички трудови и социални гаранции трябва да бъдат изрично разписани в модела за създаване на новата структура.

Паралелно с това конфедерацията постави въпроса за необходимостта от целенасочена държавна подкрепа за индустрията и отбранителната промишленост чрез технологична модернизация, дългосрочни договори и политики, които гарантират стабилна заетост и по-висока добавена стойност.

КНСБ изрази позиция, че България се нуждае от дългосрочна индустриална стратегия, насочена към привличане на инвестиции в производства с висока добавена стойност, модернизация на икономиката и повишаване на конкурентоспособността. Паралелно с това бе поставена необходимостта от ясна и предвидима енергийна стратегия, която да гарантира сигурни и достъпни енергийни доставки, запазване на индустриалния потенциал и устойчив преход към нисковъглеродна икономика.

В областта на трудовите права КНСБ постави въпроса за спешното транспониране и реално прилагане на европейските директиви, свързани с насърчаването на колективното трудово договаряне и подобряването на условията на труд. Синдикалната организация настоя и за промени в уредбата на извънредния труд и сумираното изчисляване на работното време в съответствие с международните и европейските стандарти, както и за участие на представители на работниците и служителите в органите за управление и контрол на публичните предприятия във връзка с процеса по присъединяване на България към ОИСР.

КНСБ постави и конкретни секторни проблеми във ВиК, транспорта и селското стопанство. Конфедерацията предупреди, че транспортният и ВиК секторите са в тежка структурна и кадрова криза заради хронично недофинансиране и ниски възнаграждения. Във

ВиК сектора са необходими целеви инвестиции за задържане на специалистите, а в транспорта липсата на кадри вече застрашава нормалното функциониране на системите. КНСБ подчерта, че без незабавни секторни реформи съществува риск от сериозно влошаване на качеството и достъпността на обществени услуги.

По отношение на селското стопанство КНСБ настоя държавата да приложи ефективни мерки за защита и развитие на българското производство, за запазване на заетостта в селските райони и за въвеждане на адекватни механизми срещу нелоялна конкуренция и пазарни сътресения.

Президентът на КНСБ Пламен Димитров подчерта, че социалният мир се изгражда върху справедливост, взаимно уважение и реално партньорство между институциите и социалните партньори. Той заяви, че КНСБ разполага с подробни експертни анализи и конкретни разчети по всяка от поставените теми и е готова да ги представи в рамките на последващ конструктивен диалог с правителството.

В срещата от страна на КНСБ участваха президентът Пламен Димитров, вицепрезидентите Огнян Атанасов и Тодор Капитанов, както и главният икономист и директор на Института за социални и синдикални изследвания и обучения Любослав Костов.

КНСБ почете паметта на загиналите при трудови злополуки работници

КНСБ и представители на социалните партньори отдадоха на 28 април, почит на загиналите при трудови злополуки работници.

В София бяха поднесени венци и цветя пред мемориалната плоча пред сградата на конфедерацията. С едноминутно мълчание бяха сведени глави пред паметта на 76-те българи, изгубили живота си на работното място през 2025 г. Тъжното число бе изписано със запалени свещи. Почит бе отдадена и в цялата страна.

На събитието присъстваха президентът Пламен Димитров, вицепрезидентите Огнян Атанасов, Даниела Алексиева, Тодор Капитанов, главният икономист Любослав Костов, зам.-министърът на труда и социалната политика, директорът на ГИТ, Директорът на „Фонд условия на труд", представители от Национален център по обществено здраве и анализи, Национален осигурителен институт, представители на КТ „Подкрепа", лидери на федерации към конфедерацията.

Тази година на 28 април – Международен ден в памет на загиналите и пострадалите при трудови злополуки и професионални болести работници, а също и Световен ден за здравословен и безопасен труд, МОТ и световната синдикална общност насочват вниманието към психосоциалните рискове на работното място, които всяка година водят до смъртта на 840 хил. души. Повечето от тези случаи са свързани със сърдечно-съдови заболявания (исхемична болест и мозъчен инсулт) и психични разстройства.

76 работници през миналата година не са се прибрали от работното си място. Те са с 12 повече спрямо 2024 г. Системните дефицити в превенцията и контрола водят до нарастващ брой на случаите. Само в строителството има намаление на смъртните случаи – от 16 броя през 2024 г. на 10 броя за 2025 г., каза Пламен Димитров.

Особено обезпокоително е, че фаталните инциденти продължават да се концентрират в сектори като сухопътен транспорт – 12 случая (спрямо 5 за 2024 г.), търговия – 10 случая (спрямо 8 за 2024 г.).

Димитров посочи, че Европейската агенция за безопасност и здраве при работа също определя психосоциалните рискове като едно от най сериозните предизвикателства пред съвременния труд. Почти 45% от работещите в ЕС съобщават за фактори, които застрашават психичното им здраве, а 27% от работниците в ЕС изпитват стрес, тревожност или депресия, причинени от работата. Тези рискове се усилват от ускореното въвеждане на дигитализацията и изкуствения интелект.

По данни на ИА „Главна инспекция по труда" през 2025 г. у нас са докладвани 61 случая на нетравматични увреждания на работното място (инфаркти, инсулти, белодробни емболии и др.), от които 58 са с летален изход. През първото тримесечие на 2026 г. тези случаи са 10 броя, от които 9 са причинили смърт. „Ние считаме, че една от причините за тези заболявания и висо-

ката смъртност от тях са психосоциалните рискове при работа. Тези инциденти у нас не се признават за трудови злополуки, поради което ще настояваме за преразглеждане на законодателството“, каза още Димитров.

Според Националния осигурителен институт за 2025 г. декларираните **трудови инциденти през 2025 г. са 3117,** от които **2826 са признати за трудови злополуки** (2823 за 2024 г.). От тях **2356 са настъпили на работното място, а 470 – при отиване или връщане от работа. Загубените календарни работни дни са 144 008. По икономически дейности водещи са** търговията на едро и дребно (441), транспортът и складовите дейности (287) и строителството (216).

Димитров припомни, че КНСБ и Благотворителен фонд „Проф. д-р Желязко Христов“ продължават да подпомагат повече от две десетилетия децата на загинали при трудови злополуки работници.

Сред стипендиантите има деца, които са загубили и двамата си родители. Загиналите са от различни райони на страната, с различни професии, в т.ч. миньори, полицаи, учители, шофьори, железничари и др., по-голяма част от тях синдикални членове. Стипендиите са в размер от 40 € и се изплащат всеки месец до завършване на средно образование на децата. Абитуриентите получават еднократна помощ от 155 € за официални облекла. В момента броят на подпомаганите деца е 32. През месец май 12 от стипендиантите на фонда ще завършат средното си образование и ще им бъде изплатена еднократна помощ за отбелязване на дипломирането.

За да продължи тази мисия, фондът разчита на дарения. Банковата сметка за целеви дарения е: IBAN BG34UNCR76301010291100 (УниКредит Булбанк, BIC UNCRBGSF).

Заместник-министър проф. д-р Палигоров се срещна с представители на синдикати и неправителствени организации от горския сектор

Заместник-министърът на земеделието и храните проф. д-р Иван Палигоров представи накратко състоянието на горския сектор пред представители на синдикатите и неправителствени организации. Той очерта решаването на най-непосредствената задача, свързана с превенцията на горите от пожари в началото на обявения в цялата страна пожароопасен сезон. В рамките на срещата беше поставена и темата за ангажиментите на държавните предприятия по изпълнение на публични обществено значими функции и затруднената реализация на дървесина. От страна на неправителствения сектор беше предложена за обсъждане възможността държавните предприятията да получават средства за осигуряването на публични функции – опазване на горите, залесяване и отглеждане на култури и млади насаждения, както и осигуря-

ване на екосистемни функции на горите. Бе предложено държавните предприятия да организират собствени работници, за да могат да извършват самостоятелно част от най-важните дейности по финансовите им планове, включително определен обем от дърводобива, както и разширяване на производствения асортимент, с цел по-голяма оперативност и стабилизиране на приходната част. Специален акцент в обсъждането беше необходимостта от намаляване на диспропорциите в заплащането, както и повишаване на мотивацията на младите колеги да остават и да се развиват в системата.

Предстоят срещи с ръководствата на държавните горски предприятия, както и с представители на дърводобивни фирми и ползватели, с големите преработватели на дървесина, за търсене на възможности за освобождаването на пазара и потреблението на дървесина. По време на срещата се постави и темата за поддържане на местообитанията, с цел по-балансирано управление на дивечовите ресурси.

В срещата участва и инж. Константин Чолаков – председател на ФСОГСДП.

Това ви интересува

С Решение № 11 от 25.06.2026 г. на Управителния съвет и Съвета за управление на целевите социални фондове на ФСОГСДП е актуализирана Наредбата за формиране и разпределение на средствата за обезщетения при пенсиониране от целевия социален фонд „Обезщетение при пенсиониране", която публикуваме с направените корекции.

Н А Р Е Д Б А
За формиране и разпределение на средствата за обезщетения при пенсиониране от целевия социален фонд "Обезщетения при пенсиониране"

РАЗДЕЛ I ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. С тази наредба се уреждат условията и редът, при които се подпомагат синдикалните членове на Федерацията на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост при излизането им в пенсия.

Чл. 2. Средствата по този целеви фонд не могат да се използват за други цели, освен за обезщетения при пенсиониране.

Чл. 3. /1/Изразходването на средствата се извършва с решение на Съвета за управление на целевите социални фондове /СУЦСФ/, който се утвърждава от Управителния съвет на Федерацията.

/2/ При разглеждане на постъпилите молби СУЦСФ спазва изискванията на Наредбата.

РАЗДЕЛ II ФИНАНСИРАНЕ

Чл. 4 /1/ Средствата по този фонд се набират от парични постъпления на синдикалните организации за социалните фондове, в размер на 10 на сто от ежемесечните вноски на членски внос, /съгласно чл. 16, ал. 1, т. 2 от Устава на Федерацията/.

/2/ В този фонд може да постъпват и средства, предоставени от стопански организации, фирми, лични вноски на индивидуални членове на Федерацията, целево предназначени за правна помощ и социално подпомагане на синдикалните членове.

/3/ Във фонда могат да се влагат и средства от печалба на Федерацията от упражняване на издателска и друга дейност.

/4/ Независимо от източника, в платежния документ, с който средствата се превеждат на Федерацията, следва да се упомене, че са предназначени за този фонд.

Чл. 5. За целевия социален фонд "Обезщетение при пенсиониране" в съответствие с решение на Управителния съвет се заделят 50 на сто от общо събраните средства за социалните фондове.

Чл. 6 /1/ Набраните парични средства по фонда се внасят задължително от определено за целта лице от Федерацията в банкова сметка със специално предназначение, съгласно действащата нормативна уредба.

/2/ Прехвърлянето на средства от този в другите целеви социални фондове, при доказана необходимост, се извършва само с решение на Управителния съвет.

Чл. 7. Влагането на част от набраните средства по фонда в печеливши мероприятия, с цел тяхното увеличаване, може да става по решение на Управителния съвет.

РАЗДЕЛ III УСЛОВИЯ ЗА ПОЛЗВАНЕ

Чл. 8 /1/ Средствата от този фонд могат да се ползват само от членовете на синдикалните организации:

1. чийто парични постъпления от членски внос във Федерацията включват и 10 на сто от фондовете за социално подпомагане /чл. 16, ал. 1, т. 2 и чл. 17 от Устава/.
2. са редовно отчитани, съгласно чл. 17 от Устава и синдикалната организация има издадено Удостоверение за легитимност.
3. са представили списък на синдикалните членове на СО с трите имена и ЕГН.

/2/ Средствата от целевия социален фонд се изразходват за синдикални членове с непрекъснато синдикално членство в синдикална организация, членувала не по-малко от три последователни години във Федерацията и е с редовни вноски за социалните фондове /при спазване чл. 16, чл. 17, чл. 18 от Устава/ към датата на изявеното желание за ползване.

/3/ Определеният тригодишен срок по предходната алинея, се счита към датата на придобиване право на пенсия.

/4/ Молба за ползване на фонда се подава задължително в срок до три месеца от излизане на пенсионното разпореждане.

Чл. 9. Еднократно 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 или пенсия за инвалидност, поради общо заболяване.

РАЗДЕЛ IV РЕД НА ПОЛЗВАНЕ И РАЗМЕР НА ОБЕЗЩЕТЕНИЕТО

Чл. 10. Синдикален член, кандидатстващ да получи средства от фонда, представя във Федерацията /Съвета за управление на целевите социални фондове/ пряко при индивидуално членство или чрез синдикалния комитет следните документи :

1. Попълнен Образец-ОП за ползване на фонд “Обезщетение при пенсиониране”.
2. Справка за редовно издължаван непрекъснат синдикален членски внос за три, четири и над пет годишен период към датата на придобиване право на пенсия, попълнена по месеци и години и подписана от председателя и касиера на синдикалния комитет.
3. Пенсионно разпореждане.
4. Служебна бележка от банката с номера на съответната банкова сметка или номера на дебитната карта на лицето.

Чл. 11. На придобил право да ползва фонда синдикален член се изплаща еднократно парично обезщетение в размер на:

При редовно синдикално членство не по-малко от три до четири последователни години включително преди датата на пенсиониране, удостоверено с пенсионно разпореждане – сума в размер на 40 на сто от индивидуалния членски внос /1 % от месечното нетно трудово възнаграждение - чл. 13, ал. 1 от Устава на Федерацията/, съгласно приложената справка за редовно издължаван непрекъснат синдикален членски внос.

При редовно синдикално членство от четири до пет последователни години включително преди датата на пенсиониране, удостоверено с пенсионно разпореждане – сума в размер на 50 на сто от индивидуалния членски внос /1 % от месечното нетно трудово възнаграждение - чл. 13, ал. 1 от Устава на Федерацията/, съгласно приложената справка за редовно издължаван непрекъснат синдикален членски внос.

При редовно синдикално членство над пет последователни години преди датата на пенси-

ониране, удостоверено с пенсионно разпореждане – сума в размер на 60 на сто от индивидуалния членски внос /1 % от месечното нетно трудово възнаграждение - чл. 13, ал. 1 от Устава на Федерацията/, съгласно приложената справка за редовно издължаван непрекъснат синдикален членски внос.

Чл. 12. Управителният съвет на Федерацията утвърждава и актуализира методиката за изчисляване на обезщетенията при пенсиониране.

Чл. 13. Съветът по фонда, след проверка на документите, взема решение за отпускане на обезщетение и определя размерът, в съответствие с чл. 11.

Чл. 14. Сумата се превежда от Федерацията по банков път или от касата на Федерацията и по изключение с пощенски запис на домашен адрес на лицето, след разглеждане на документите от Съвета.

Чл. 15. Отпусната сума, вследствие на неверни данни, подправени документи и др., подлежи на връщане от получателя, независимо от отговорността, която той носи по Наказателния кодекс и по други нормативни актове.

РАЗДЕЛ V ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Тази наредба се издава на основание Устава на ФСОГСДП и влиза в сила с решение на Управителния съвет от 31.05.1990 г. и измененията от 01.01.1999 година, 22.03.2000 г.; 03.12.2002 г.; 11.12.2014 г.; 11.12.2015 г., 16.09.2016 г.; 06.07.2017 г.; 17.11.2023 г.; 25.06.2026 г.

§ 2. Указания за решаване на въпроси, възникнали по прилагането на Наредбата се дават единствено от упълномощено от Управителния съвет лице, отговарящо за социалните фондове.

§ 3. Контрол по фонда се упражнява от Финансово-контролната комисия на ФСОГСДП.

§ 4. Изменения на Наредбата се извършват по реда на нейното приемане.

Работодателят е длъжен да предостави безвъзмездно на служителя извлечение от ведомостите за заплати

Въпрос: *Служител се нуждае от подробно извлечение от ведомостите за заплати за последните 12 месеца, за да подаде данъчна декларация. Счетоводителят на фирмата му заявява, че изготвянето на такава справка отнема време и ресурс и ще му бъде издадена, след като заплати в касата 10 евро такса за административна услуга и освен това подобна справка не му е необходима, тъй като доходите му ще постъпят автоматично в НАП. Служителят отказва да плати, твърдейки, че това е негово право по закон. Счетоводителя отговаря, че законът го задължава да издаде документа, но не му забранява да възстанови разходите си по издаването.*

Законосъобразна ли е практиката на работодателя да налага „такса" за изпълнение на законовото му задължение по чл. 128, ал. 3 КТ?

Може ли работникът да сезира Инспекцията по труда за подобна вътрешна заповед на фирмата?

Отговор: В чл. 128, ал. 3 от КТ е уредено задължението на работодателя да издава при поискване от работника или служителя извлечение от ведомостите за заплати за изплатените или неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения.

Ведомостта е официален счетоводен документ, в който се вписват законосъобразно начислените суми, върху които се дължат данъци и осигуровки. Сумата, получена „на ръка" е извънсчетоводна и по реда на чл. 128, т.3 КТ счетоводителят не би документирал правонарушение / укриването на данъци и осигуровки/. Освен това, издаването на документ с невярно съдържание може да се квалифицира и като документа измама. Следователно, чрез съгласието си за работа в сивия сектор, служителят доброволно се е отказал от защитата, която чл. 128 КТ му предоставя.

Издаването на извлечение от ведомости за неизплатени възнаграждения или обезщетения по своята правна същност представлява уредена от закона задължителна процедура, която работодателят следва да спази, ако му бъде поискано издаване на извлечение то ведомост за платени или неизплатени възнаграждения или обезщетения. За работника това представлява негово субективно право – да поиска и да получи извлечение от ведомост. От фактическа гледна точка тази процедура се изразява в искане на работника или служителя и издаване на извлечение от работодателя. Предназначението на процедурата по издаване на извлечение от ведомост е да обезпечи възможността за получаване на

документи относно дължимото възнаграждение. Процедурата стартира с искане от страна на работника или служителя до работодателя.

Разпоредбата на чл. 128, т. 3 КТ не въвежда задължителни реквизити на искането. Тъй като представлява субективно право, въпрос на лична преценка е дали да се упражни и в кой момент, с оглед платеното или дължимото възнаграждение и обезщетение. Обикновено процедурата се развива, в случай, че работникът или служителят не получава възнаграждение или обезщетение за положения труд и желае да събере принудително дължимото чрез съдебно-изпълнително дело. Заявлението се изготвя в два екземпляра, единият от които се регистрира с входящ номер в регистъра на работодателя. В искането си работникът или служителят има право да посочи какъв период от време да обхваща извлечението. „Извлечение" означава онази автентична релевантна част от ведомостите, която се отнася до индивидуалното трудово възнаграждение, начислена от работодателя на съответния работник или служител и за съответния период.

След постъпването н искане, работодателят издава извлечение от ведомостите на съответния работник или служител. Няма нормативно утвърден образец за искането и за извлечението. В чл. 128, т. 3 КТ не се съдържа срок, в който работодателят е длъжен да издаде извлечението. Ето защо, ако има отправено до работодателя искане, извлечението се дължи незабавно или в разумен срок с оглед подготовката му.

Тъй като задължението по чл. 128 е императивно, работодателят не може да поставя изпълнението му под условие /плащане на такса/. Всеки опит за „продажба" на справки от ведомостите за заплати е в нарушение на трудовото законодателство и работникът може да се обърне към Инспекцията по труда.

Изисквания към предоставяната информация в допълнителното пенсионно осигуряване

Въпрос: *Какви са изискванията към информацията, която пенсионноосигурителното дружество трябва да предоставя на осигурените лица, и по какъв начин следва да я предоставя?*

Отговор: Съгласно разпоредбата на чл. 123а от Кодекса за социално осигуряване /КСО/ законодателят е установил императивни изисквания към информацията, която пенсионноосигурителното дружество предоставя на лицата, които ще се осигуряват във фонд за допълнително пенсионно осигуряване, на осигурените лица, на пенсионерите, на техните наследници, както и на лицата по чл. 230, ал. 3, т. 2-4 и ал. 4, т. 1 КСО. Това изрично следва от нормата на чл. 123з, ал. 1 КСО, която определя както адресатите на тази защита, така и минималните законови стандарти, на които трябва да отговаря всяка предоставяна информация.

Според чл. 123з, ал. 1, т. 1 КСО пенсионноосигурителното дружество е длъжно да предоставя точна информация. Това означава, че съдържанието на съобщенията, уведомленията, извлеченията и останалите форми на информиране трябва да съответства на действителното правно и фактическо положени.е Не е допустимо предоставяне на приблизителни, непълни или неверни данни, когато от тях зависи упражняването на права от страна на осигуреното лице, пенсионера или друго правоимащо лице.

Съгласно чл. 123з, ал. 1, т. 2 КСО информацията трябва да се актуализира редовно. От това следва, че дружеството няма право да поддържа или разпространява информация, която е остаряла и не съответства на действащата нормативна уредба, на актуалното състояние на осигуряването или на настъпили промени в обстоятелствата. Задължението за редовна актуализация е пряко свързано със защитата на адресатите на информацията и с възможността те да вземат информирани решения.

Съгласно чл. 123з, ал. 1, т. 3 КСО информацията трябва да бъде написана ясно, на недвусмислен, прецизен и разбираем език, като се избягва използването на професионален жаргон и професионална терминология, ако те може да бъдат заместени с общоразбираеми понятия. Следователно законът не изисква само формална вярност на съдържанието, а и неговата реална разбираемост за адресата. Ако дружеството използва прекомерно специализиран език, който прави информацията трудно разбираема за обикновения адресат, това може да се приеме, като отклонение от изискването на закона, дори съдържанието да е фактически вярно.

В чл. 123з, ал. 1, т. 4 КСО е уредено, че информацията не трябва да бъде подвеждаща и трябва да се отличава със съгласуваност в изказа и съдържанието. Това означава, че пенсионноосигурителното дружество няма право да представя данни по начин, който създава невярна или неточна представа относно права, рискове, доходност, бъдещи плащания, условия по фонда или други съществени обстоятелства. Изискването за съгласуваност в изказа и съдържанието налага вътрешна логическа последователност между отделните части на информацията, така че да не се допуска противоречие между заглавия, пояснения, числа, правни основания и крайни изводи.

Според чл. 123з, ал. 1, т. 5 КСО информацията трябва да се представя по начин, който е лесен за четене. Тук законодателят урежда не само съдържателен, но и формален стандарт. Следователно предоставяната информация трябва да бъде оформена по такъв начин, че да може да бъде лесно възприета от адресата. Това изискване обхваща структурата, подредбата, четливостта и начина на визуално представяне на текста.

В чл. 123з, ал. 1, т. 6 КСО е уредено, че информацията следва да се предоставя на български език, а в случаите на осигуряване по професионална схема, към която е приложимо трудовото и социалното законодателство на друга държава членска на ЕС, на официалния език на тази държава членка, освен ако със съответното лице е договорено друго. От тази разпоредба следва, че предоставянето на информацията на български език е общото правило, а отклонение е допустимо само в изрично уредените от закона случаи. При трансгранични елементи законът защитава лицето чрез предоставяне на информация на официалния език на приложимата държава членска, освен ако страните са се договорили за друг език.

Съгласно чл. 123з, ал. 1, т. 7 КСО информацията трябва да се предоставя безплатно. Това означава, че пенсионноосигурителното дружество няма право да поставя в зависимост от заплащане изпълнението на свое нормативно задължение за информиране. Следователно всяка информация, дължима по силата на КСО и актовете по прилагането му, следва да бъде достъпна за правоимащите лица без такси и без други финансови тежести.

Отделно от съдържателните изисквания, законът урежда и реда за предоставяне на информацията. Съгласно чл. 123з, ал. 2 КСО информацията се предоставя на лицата по ал. 1 по техен избор по електронен път, включително по електронна поща, на траен носител или чрез интернет-страницата на пенсионноосигурителното дружество, или на хартиен носител. Тази разпоредба установява право на избор на адресата относно начина, по който да получи информацията. Следователно дружеството не може едностранно да наложи форма на комуникация, когато законът предоставя възможност за избор на съответното лице.

В същата алинея законодателят е предвидил и изрично право за случаите, в които съответното лице не е направило избор относно начина на предоставяне на информацията. Съгласно чл. 123з, ал. 2, изречение второ от КСО в тези случаи информацията се предоставя на хартиен носител. Това означава, че хартиеният носител е законово установената форма по подразбиране и намира приложение винаги, когато липсва изрично заявен избор от страна на адресата.

Съгласно чл. 123з, ал. 3 КСО в случаите, когато е предоставена информация по електронен път, по искане на съответното лице, информацията се предоставя и на хартиен носител. Следователно, дори когато е избрана или използвана електронна форма на комуникация, това не лишава лицето от правото да поиска същата информация и на хартия. Дружеството е длъжно да изпълни такова искане, тъй като законът изрично урежда това право.

Особено важно значение има ч. 123з, ал. 4 КСО, тъй като той урежда въпроса за подписването на предоставената информация. Съгласно тази разпоредба информацията се подписва от упълномощен служител на дружеството, съответно с квалифициран електронен подпис на дружеството. Оттук следва, че законът изисква официално удостоверяване на произхода на информацията, независимо дали тя е предоставена хартиен носител, или по електронен път. Това изискване има значение както за правната сигурност, така и за доказуемостта на извършеното уведомяване и за идентифицирането на дружеството като източник на информацията.

В края на ал. 4 на чл. 123з КСО е предвидено изключение, съгласно което определена информация се предоставя на осигуреното лице, подписан при поискване.

Тук следва да се обърне специално внимание на последното изменение в Кодекса за социално осигуряване, обнародвано в ДВ, бр. 27 от 2026 г., в сила от 01.01.2027 г. След тази промяна, разпоредбата на чл. 123з, ал. 4 КСО вече гласи, че изключението обхваща информацията по чл. 123з2, ал. 1, т. 3 и т. 6, ал. 9, т. 2, ал. 10, ал. 11 и ал. 13, която се предоставя на осигуреното лице, подписана при поискване.

Законови възможности за изменение на трудовия договор от Инспекцията по труда

Основният принцип на промяна на договорните елементи в трудовия договор е свързан с възможността трудовото правоотношение да може да бъде променяно с писмено съгласие между двете страни – работодателя и работника или служителя.

Няма конкретни правила кой трябва да предложи промяната, или в какъв срок тя трябва да бъде направена. Това означава, че всяка от страните може да поиска /инициира/ промяна по всяко време. Тя може да бъде договорена за определен или неопределен срок, с презумпцията, че когато не е посочен срок, промяната е договорена за неопределен период. Промените най-често се реализират със сключване на допълнително споразумение по реда на чл. 19 КТ, а в отделни случаи промяната може да е едностранно реализиран, със

заповед от страна на работодателя /чл. 118, ал. 3 КТ/.

На промяна, чрез постигнато взаимно съгласие, подлежи всеки от елементите на трудовия договор. С едно допълнително споразумение могат да се променят няколко елемента на договора, като например работното време, заплатата, мястото на работа или дори да се договори е минаване от работа в офиса към работа от разстояние. Промяната следва да се впише в единния електронен трудов запис /ЕЕТЗ/ на работника в 3-дневен срок от реализирането й /от датата на сключване на допълнителното споразумение/.

Двустранното договаряне на промени в трудовия договор е ограничено от няколко законови предпоставки.

На първо място, страните следва да са добросъвестни при договарянето и изпълнението на правата и задълженията по трудовия договор /чл. 8 КТ/.

Друго ограничение е трудовия договор за неопределено време да не може да се превръща в договор за определен срок освен при изричното желание на работника или служителя, изразено писмено /чл. 67, ал. 3 КТ/.

Забранено от закона също така е договореното в трудовия договор да противоречи на договореното в колективните трудови договори, с които работодателят е обвързан. Договореното в индивидуалния трудов договор не може да противоречи на други нормативни актове.

Трудовото законодателство е предвидило и една специфична възможност за иницииране на промяна в трудовото правоотношение. От началото на 2011 г., с приемането на разпоредбите на чл. 138, ал. 1 и чл. 4041 ал. 1, т. 9 КТ, се даде възможност при установяване от страна на контролните органи на Инспекцията по труда на трудов договор, сключен за част от законоустановеното работно време, да дават задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за изменение на трудовия договор, сключен за работа на непълно работно време, в трудов договор при нормална продължителност на работното време /чл. 404, ал. 1, т. 9 КТ/.

В В тези случаи разпоредбата на чл. 138, ал. 4 КТ е създала възможност, съгласно която този трудов договор за непълно работно време да се смята за сключен за работа при нормална продължителност на работното време в случаите, когато от контролните органи бъде установено, че работникът или служителят по този договор полага труд извън установеното за него работно време, без да са налице условия за полагане на извънреден труд в случаите, допустими от закона /ал. 4 на чл. 138 КТ/. В този случай контролните органи на Инспекцията по труда дават задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за изменение на трудовия договор, сключен за работа на непълно работно време, в трудов договор при нормална продължителност на работното време /чл. 404, ал. 1, т. 9 КТ/. Мярката е приложима за изменение на трудов договор по административен ред.

За да бъде приложена процедурата, контролните органи следва да установят, чрез две или повече проверки, следните предпоставки:

- Работникът или служителят има сключен трудов договор за част от законоустановеното работно време /непълно работно време/;
- Работникът или служителят полага труд извън установеното за него работно време, като това може да бъде труд извън дневно, седмично или месечно работно време;
- Не са налице условия за полагане на извънреден труд в конкретните случаи – работникът или служителят полага труд в нормалното работно време, а в някои случаи и над нормалното работно време, но са сключили трудов договор за непълно работно време.

Нормалната или пълната законоустановена продължителност на работното време служи за основа при определяне на продължителността на работното време на всички други форми на работно време. Те са сравними спрямо законоустановената продължителност: непълно, разпокъсано, удължено, работно време по договор за допълнителен труд и др.

В случаите, когато се установи нарушение по смисъла на чл. 138, ал. 4 КТ, много място самият работник е убеден, че е сключил трудов договор за пълно работно време и следва да работи на пълно работно време – убеждение нерядко налагано и от самия работодател.

Нормите на чл. 138, ал. 4 и чл. 404, ал. 1, т. 9 КТ целят преди всичко да осъществяват своеобразна превенция на нарушенията, свързани с едно от проявленията на сивата икономика, а именно нерегламентираното полагане на извънреден труд.

То може да се изрази в една от двете форми:

- Полагане на труд над уговореното с трудовия договор работно време, без да е налице извънреден труд,
- Незаконно полагане на извънреден труд.

Нарушението се отстранява чрез даване на работодателя на задължително за изпълнение предписание /чл. 404, ал. 1, т. 9 КТ/. Изпълнението на даденото задължително педписания включва сключване с работника или служителя, по предложение на работодателя, на допълнително споразумение, в което да е разписана новата /действителната/ продължителност на работното време, с регламентираното в правилника за вътрешния трудов ред разпределение.

Под „разпределение на работното време" се разбира времевият диапазон, в който работникът или служителят следва да полага труд. Нормалната продължителност на работното време и нейното разпределение е регламентирано по правило в правилника за вътрешния трудов ред в предприятието. В него следва да е регламентирана точната продължителност и времеви диапазон на труд на

работещите пи пълна работно време /чл. 4а, ал. 1 НРВПО/.

В чл. 138, ал. 4, както и в чл. 404, ал. 1, т. 9 КТ липсва начален момент, от който следва да бъде обявено пълното работно време чрез сключване на допълнително споразумение. При даването на предписанието контролните органи, в констативната част на предписанието, следва да установят, въз основа на събраните доказателства от проверката, от кога работникът е започнал полагането на труд над договореното работно врем, без същият да представлява извънреден труд. В случай, че това не е установено, за по-продължителен период следва да се приеме периодът от първата проверка, извършена от контролните органи на Инспекцията по труда, довела до констатиране на нарушението, до момента, в който следва да се измени работното време.

Друго правомощие на контролните органи на Инспекцията по труда, водещо до изменение и по-точно – до възникване на трудово правоотношение, е свързано с правото им да обявят съществуване трудово правоотношение – чл. 405а КТ, като издадат постановление за обявяване на съществуване на трудово правоотношение. Тази правна възможност, регламентирана в чл. 405а КТ, е замислена като израз на отношение на държавата, законодателната и изпълнителната власт към незаконосъобразното полагане на труд без сключен трудов договор. Разпоредбата на чл. 405а , ал. 1 КТ регламентира възможност за Инспекцията по труда да обяви съществуването на трудово правоотношение, когато установи, че се полага труд в нарушение на изискването на закон.

С разпоредбата на чл. 414, ал. 3 КТ е въведено основание за търсене и на административнонаказателна отговорност на работодателя в такива случаи.

Разпоредбата на чл. 405а КТ датира от 1996 г. тогава именно е създадена нормата на чл. 405а КТ, основно използвана именно за тази цел – да регламентира правомощия на Инспекцията по труда за обявяване на съществуването на трудово правоотношение, когато констатира, при проверка на място пи работодателя, че се предоставя работна сила без сключен писмен трудов договор. Това и до настоящия момент е най-широко използваното правомощие на контролните органи на Инспекцията по труда, свързано с чл. 405а КТ – да обявяват съществуване на трудово правоотношение в случаите, когато установят, че трудовото правоотношение се прикрива посредством граждански договор, сключен между страните по трудовото правоотношение.

Освен постановления по реда на чл. 405а, ал. 1 КТ, в тези случаи контролните органи на Инспекцията по труда издават и предписание на работодателя да предложи на работника или служителя сключване на трудов договор.

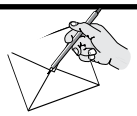
През 2001 г. беше надградена още една норма – чл. 404, ал. 1, т. 7 КТ, в сила от 31.03.2001 г., с която се даде право на инспекторите по труда, при повторно установяване на допуснат до работа работник без сключен писмен трудов договор от същия работодател, да бъде спирана дейността на предприятието до отстраняване на нарушението.

След като постановлението по чл. 405а, ал. 1 Кт за обявяване на съществуване на трудово правоотношение бъде издадено, на работодателя се дава задължително предписание да предложи на работника или служителя сключване на трудов договор. Ако такъв не бъде сключен, постановлението замества трудовия договор и той се смята за сключен за неопределено време при 5-дневна работна седмица и 8-часов работен ден. То следва да бъде вписано от работодателя в ЕЕТЗ на работника. Ако работодателят не направи вписването, в 3-дневния срок от издаване на постановлението, длъжностно лице от Изпълнителна агенция „Глава инспекция по труда" вписва данните в 7-дневен срок от влизане в сила на предписанието по чл. 405а, ал. 4 от Кодекса на труда /чл. 14, т. НВРЗ/.

В края на 2008 г. се допълни разпоредбата на чл. 405а КТ с една нова алинея /ал. 2/, която регламентира възможността да се обяви съществуване на трудово правоотношение в случаите, когато в резултат на трудова злополука работникът или служителят е починал. В този случай обаче контролният орган не издава предписание на работодателя да предложи на работника или служителя сключване на писмен трудов договор.

Компетентността да обяви наличието на трудово правоотношение е предоставено само на Инспекцията по труда и не е допустимо друг орган да прави това. В този смисъл е и Тълкувателно решение № 6 от 27.10.2022 г., издадено от Общото събрание на съдиите от колегиите на Върховния административен съд.

Отговори на ваши въпроси:



Въпрос: *Служител е подал предизвестие за прекратяване на трудовия договор. Издадена е съответно заповед за прекратяването, считано от датата след изтичане на срока на предизвестието, която е подписана от двете страни. Преди да настъпи датата на прекратяване, служителят не се явява на работа, при което се води в самоотлъчка. Дължи ли служителят обезщетение на работодателя за неспазеното предизвестие?*

Отговор: Докато тече срокът на връченото му предизвестие, служителят е длъжен да се явява на работа и да изпълнява трудовите си задължения. Съгласно чл. 220, ал. 2 КТ страната, която е предизвестена за прекратяване на трудовото правоотношение, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестието, като дължи на другата страна обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестие.

От цитираната разпоредба следва, че служителят като предизвестена страна може да прекрати договора и преди да изтече срокът на предизвестието, за което е необходимо волеизявление от негова страна. От въпроса може да се прави заключението, че служителят е е направил писмено волеизявление за прекратяване на договора преди изтичане на срока на предизвестието. Ако неявяването на работа е по вина на служителя, може да му се търси дисциплинарна отговорност.

Платен годишен отпуск при работа на непълно работно време

Въпрос: *Назначен съм на 4-часов работен ден и предстои да ползвам платен отпуск. По какъв начин се определя възнаграждението за дните, в които отсъствам от работа?*

Отговор: За времето на платения годишен отпуск работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни.

Законът посочва, че за един ден трудов стаж се признава времето, през което работникът или служителят е работил най-малко половината от законоустановеното за него работно време за деня по едно или няколко трудови правоотношения. Това означава, че когато лицето е назначено на осем, седем, шест, пет и четири часа, има право на пълните 20 работни дни платен годишен отпуск.

За работниците и служителите, които работят по-малко с работно време по-малко от четири часа, размерът на отпуската се определя пропорционално, както следва за работещите: на 8 часа – 20 работни дни отпуска; на 7 часа – 20 работни дни отпуска; на 6 часа – 20 работни дни отпуска; на 5 часа – 20 работни дни отпуска; на 4 часа – 20 работни дни отпуска; на 3 часа – 8 работни дни отпуска /закръглено от 7,5/ на 2 часа – 5 работни дни отпуска; на 1 час – 3 работни дни /закръглено от 2,5/.

Брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията за платените годишни отпуски е получено от работника или служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в което е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено.

В брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск се включват: 1. Основната работна заплата за отработеното време; 2. Възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда; 3. Допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер; 4. Допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване; 5. Възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда; 6. Възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост; 7. Възнаграждението по реда на ч. 268, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда; 8. Допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер за образователна степен „доктор" и за научна степен „доктор на науките", както и за придобит трудов стаж и професионален опит.

В кои случаи може да не получим пълния размер на заплатата си

Въпрос: *„Има ли право работодателят да изплати по-малко от уговореното месечно възнаграждение"?*

Отговор: Според закона, при финансови затруднения, които не позволяват на работодателя да изплати цялото възнаграждение на работника или служителя, се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер 60 на сто от брутното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната. Остатъкът до пълния размер на заплатата остава дължим, заедно със законната лихва. Лихва се дължи от момента на забавата за целия период до погасяване на неизплатеното трудово възнаграждение.

Получаването на трудовото възнаграждение се доказва само с писмени доказателства – подпис на работника или служителя върху ведомост, разписка, сметка

за изплатени суми и пр. Следователно надлежно оформената ведомост, респективно разписката от работника или служителя, са допустими доказателствени средства, чрез които при проверка от Инспекцията по труда може да се установи изпълнението на задължението за изплащане на заплатата.

Работодателят, в установените в закона срокове, следва да начислява във ведомостите за заплати трудовите възнаграждения на работниците и служителите за положения о т тях труд и да плаща за извършената работа трудово възнаграждение.

Друго негово задължение е да предостави на осигурителния орган данни за осигурените лица и да внася определените осигурителни вноски.

В случай че трудовото възнаграждение се изплаща по банков път, в трудовото досие на работника или служителя следва да има предоставени данни за банковата му сметка /важно е той да е титуляр на банковата сметка/, по която да се изплаща възнаграждението.

Допълнителни трудови възнаграждения или част от тях, могат да се изплащат в натура, ако това е предвидено в акт на Министерския съвет, в колективен трудов договор, или в индивидуалният трудов договор. Това означава, че не е възможно работодателят едностранно да промени тези условия, включително не е възможно целият размер на трудовото възнаграждение да се изплаща в натура, с което да се избегне плащане на работната заплата в пари. В този смисъл опитите от страна на работодател с финансови затруднения да предоставя на работниците си част от произведената в предприятието продукция, вместо трудово възнаграждение, с идеята те да я продадат и така да получат дължимата им се сума пари, представляваща трудовото им възнаграждение, би се приравнила от контролните органи на Инспекцията по труда на неплащане на трудовото възнаграждение.

Следва да се има предвид, че и в гражданското законодателство е предвидено, че липсата на парични средства у длъжника не го освобождава от отговорността за плащане на дължимите суми. Отнесено към трудовото законодателство, този принцип предвижда, че работодател, който няма парични средства, не е освободен от задължението да изплаща работна заплата.

Неплащането на трудовото възнаграждение може да породи трудов спор.

В трудовото, но и в гражданското законодателство, изпълнението на всяко юридическо задължение е осигурено с мерки за принудително изпълнение.

За да се пристъпи към принудителното изпълнение на едно задължение обаче, трябва това задължение да е станало изискуемо: работникът или служителят, в чиято полза е задължението, следва да изиска от работодателя да изпълни дължимото плащане.

Закъснение за работа: какви са последиците за работника?

Въпрос: *Какви мерки може да предприеме работодателят, когато работник или служител системно не спазва началото на работното време?*

Отговор: В чл. 187 от Кодекса на труда е предвидено, че нарушения на трудовата дисциплина са: 1. Закъснение, преждевременно напускане на работа, неявяване на работа или неуплътняване на работното време; 2. Явяване на работника или служителя на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява възложените му задачи; 3. Неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила; 4. Произвеждане на некачествена продукция; 5. Неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труда; 6. Неизпълнение на законните нареждания на работодателя; 7. Злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието, както и разпространяване на поверителни за него сведения; 8. Увреждане на имуществото на работодателя и разпиляване на материали, суровини, енергия и други средства; 9. Неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или определени при възникването на трудовото правоотношение.

Съгласно чл. 188 от КТ, дисциплинарните наказания са забележка, предупреждение за уволнение и уволнение. Според чл. 189, ал. 1 от КТ, при определяне на дисциплинарното наказание работодателят следва да вземе предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя. Преди налагане на дисциплинарното наказание работодателят е длъжен да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства /чл. 193, ал. 1 от КТ/. Когато работодателят предварително не е изслушал работника или служителя или не е приел писмените му обяснения, съдът отменя дисциплинарното наказание, без да разглежда спора по същество – ал. 2 на чл. 193 от КТ. В ал. 3 на чл. 193 от КТ е указано, че разпоредбите на предходната алинея не се прилагат, когато обясненията на работника или служителя не са били изслушани или дадени по негова вина.

Дисциплинарното наказание се смята за наложено от деня на връчване на заповедта на работника или служителя и от деня на нейното получаване, когато е изпратена с препоръчано писмо с обратна разписка

Въпрос: *Имам ТЕЛК, но работодателят не спазва противопоказаните условия на труд, записани в решението. Какви са правата ми?*

Отговор: Съгласно чл. 61, ал. 1 от Наредбата за медицинската експертиза, експертизата на трайно намалената работоспособност включва определяне на степента на трайно намалената работоспособност в проценти спрямо здравия човек, потребността от чужда помощ, срока на инвалидността, датата на инвалидизиране, противопоказаните условия на труд, трудоспособно ли е лицето за работното си място, необходимостта от трудоустрояване и др.

Предвид посоченото в запитването, че в решението на ТЕЛК са определени противопоказани условия на труд, предполагам, че сте трудоустроен по реда на ч. 317 КТ. Работодателят следва да изпълнява предписанието на здравните органи. Работникът или служителят би могъл да се обърне за съдействие към Службата по трудова медицина / СТМ/, която има задължение да подпомага работодателя при организиране на дейностите по осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд. СТМ анализира здравното състояние на работещите и връзката му с условията на труд в обслужваното предприятие, включително въз основа на информация за трайната неработоспособност по данни от работодателя и/или от работещия. Контролът за спазване на трудовото законодателство се осъществява от Инспекцията по труда, която може да се сигнализира по компетентност.

Лекуващият лекар трудоустроява за срок до един месец?

Въпрос: *Става въпрос за наша служителка, за която получихме становище от лекар, извършил операцията й, че препоръчва трудоустрояване при ниска интензивност на физическо натоварванеМеждувременно личният й лекар ни отправя искане да предоставим списъка с определените за трудоустрояване места, за да стартира процедура за трудоустрояване на лицето. В тази връзка молим за разяснение дали следва да предоставим списъка с определените за трудоустрояване места на лекуващия й лекар, както и какъв отговор да върнем на служителката във връзка с оправеното от нея писмено заявление, където посочва, че очаква официален отговор от нас като работодател?*

Отговор: Работник или служител, който поради болест или трудова злополука не може да изпълнява възложената му работа, но без опасност за здравето си може да изпълнява друга подходяща или същата работа при облекчени условия, се трудоустроява на друга работа или на същата работа при подходящи условия по предписание на здравните органи /чл. 314 КТ/. Работодателите с повече от 50 работници и служители са длъжни да определят ежегодно работни места, подходящи за трудоустрояване, от 4 до 10 процента от общия брой на работниците и служителите в зависимост от икономическата дейност /чл. 315,ал. 1 КТ/.

Съгласно л. 1 от Наредбата за трудоустрояване /НТ/ предписанията за трудоустрояване на лицата с намалена работоспособност се издават от лекуващия лекар, лекарските консултативни комисии /ЛКК/, териториалните експертни лекарски комисии / ТЕЛК/ и Националната експертна лекарска комисия /НЕЛК/. Лекуващият лекар трудоустроява за срок до 1 месец.

Съгласно чл. 25 от Наредбата за медицинската експертиза, когато няма данни за трайно намалена работоспособност или трайно намалената работоспособност е под 50 на сто, но здравословното състояние на осигурения налага да работи при облекчени условия, включително при намален работен ден, той се трудоустроява с болничен лист. Лекуващият лекар/лекарят по дентална медицина трудоустроява за срок до един месец в една календарна година.

На базата на цитираните разпоредби може да се заключи, че лекуващият лекар на служителката е компетентен да издаде предписание за трудоустрояване, което се обективира в болничен лист. От данните в запитването се налага изводът, че към момента служителката не разполага с такова предписание и за работодателя не е възникнало задължението да я трудоустрои, но той дължи съдействие на здравния орган относно поисканата информацията. Това задължение произтича от разпоредбата на чл. 2, ал. 2 НТ, според която комисията по трудоустрояването определя ежегодно, но не по-късно от края на януари подходящите работни места и длъжности за трудоустрояване на лицата с намалена работоспособност в съответствие с процента, определен по реда на чл. 315 от КТ. Списъкът на местата се съхранява в предприятието. Преписи от него се изпращат на службата по трудова медицина и при поискване – на здравния орган, който осъществява трудоустрояването.

Поради изложеното списъкът следва да се предостави на лекуващия лекар на служителката, който може да издаде предписание за трудоустрояване /разбира се в случай че предприятието отговаря на условието по чл. 315 КТ за брой работници и служители и разполага с такъв списък/. Що се отнася до поисканата от служителката информация, тя може да бъде уведомена, че в случай на представяне на болничен лист за трудоустрояване, то ще бъде изпълнено съгласно нормативните изисквания.

УЧРЕДЕН Е РЕГИОНАЛЕН СЪВЕТ НА КНСБ СОФИЯ - ГРАД

Учредително заседание на регионална структура на КНСБ в София се проведе на 27 април в сградата на конфедерацията.

Участие взеха над 80 синдикални лидери, председатели на основни членове на КНСБ, цялото конгресно ръководство – президентът Пламен Димитров, вицепрезидентите Даниела Алексиева, Огнян Атанасов, Тодор Капитанов, главният икономист Любослав Костов, националните секретари Величка Микова, Иванина Янкова.

За областен координатор на РС-София единодушно беше подкрепена кандидатурата на Валентина Янкова, старши експерт в направление „Организационно развитие, координация и комуникация“ в конфедерацията.

На учредителното заседание бяха приети и правилник за дейността на регионалния съвет, избран бе и Изпълнителен комитет, както и регионален стачен комитет.

По време на събитието бяха обсъдени социално-икономическата и политическата ситуация в страната, както и стоящите пред КНСБ приоритети, свързани с поредната криза, защитата на работещите, предстоящото приемане на държавен бюджет за 2026 г.

По отношение на предстоящите икономически предизвикателства КНСБ ще търси три неща – запазване на работните места във всички сектори, които биха били изложени на риск, със съответни мерки и механизми, обезщетения и компенсационни механизми, които ще разработваме, а някои са вече готови, посочи пред приставащите президентът на конфедерацията Пламен Димитров.

„Искаме и час по-скоро адаптиране на трудовото законодателство от ЕС. Има поне три директиви, които висят във въздуха, а са ключови – за адекватните МРЗ и колективното договаряне, за равенството и прозрачността в заплащането, както и тази за работещите през платформи“, каза още той. Президентът на КНСБ подчерта, че все повече българи си вадят хляба в столицата. По данни на НСИ по служебни и трудови правоотношения в София

са наети 823 хил.

В състава на Регионалния съвет на КНСБ София от ФСОГСДП бе избрана Валентина Бялкова – председател на синдикалната организация при Регионална дирекция по горите гр. София.

***

На 24.06.2026 г. се проведе заседание на Изпълнителния комитет на КНСБ съвет на КНСБ, на което бяха разгледани следните въпроси:

Актуална обществено-политическа и социално-икономическа ситуация в страната; Информация за изпълнение на КФП към 31.05.2026 г.; Пролетна макроикономическа прогноза на МФ за 2026 г., Актуална информация за Бюджет 2026 г., Действия и приемане на становища на КНСБ по внесени законопроекти и други въпроси от компетенцията на ИК на КНСБ.

В заседанието участие взе инж. Константин Чолаков – председател на ФСОГСДП..

***

На 25-26.06.2026 г. в г. Велико Търново се проведе работна среща с членовете на Управителния съвет и Финансово-контролната комисия на ФСОГСДП и председатели и членове на синдикални организации, членуващи към ФСОГСДП от региона на Североизточно държавно предприятие гр. Шумен, Северноцентрално държавно предприятие гр. Габрово и съответните РДГ към ИАГ. На срещата беше обсъдена и обществено-политическата и социално-икономическа ситуация в страната и секторите от състава на ФСОГСДП.