

ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM

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

BUILDING AND WOOD WORKERS'
INTERNATIONAL (BWI)

EUROPEAN FEDERATION OF BUILDING
AND WOODWORKERS (EFBWW)



European Federation
of Building
and Woodworkers



2

БРОЙ
IV-VI. 2018 г.

год. XIX



В броя четете:

- Здравословни и безопасни условия на труд
- Наредба за създаване и съхраняване на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя
- Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит
- Отговори на интересувачи ви въпроси и друга актуална информация

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

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

Цената на годишния абонамент е 15 лева.

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

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

С нас можете да се свържете на:

1606 София, ул. „Владайска“ № 29

телефони: (02) 952 31 21, факс: 851 73 97

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

Роля на Комитетите и групите по условия на труд

Създаването на Комитетите и групите по условия на труд става част от процеса на **интегриране на работниците и служителите** в цялостната политика по безопасност и здраве при работа. Всъщност, това е форма на социално партньорство, при която се разчита на прекия интерес на работещите да мислят за своята безопасност и здраве при работа. Разбира се, тази идея е подкрепена и нормативно със създаването на **Закона за здравословни и безопасни условия на труд**.

Комитетите и групите по условия на труд имат следната дейност:

1. обсъждат всяко тримесечие цялостната дейност по опазване на здравето и осигуряване на безопасността на работещите и предлагат мерки за подобряването ѝ;

2. обсъждат резултатите от оценката на професионалния риск. Това означава, че в момента, в който бъде извършена оценка на професионалния риск, обикновено от Службата по трудова медицина, е необходимо КУТ/ГУТ да се събере и да се запознае с така изготвената оценка на риска. При обсъждането на оценката на риска следва да се обърне внимание:

- Пълна ли е документацията по оценка на риска, изпълнява ли изискванията на чл. 20 (3) на Наредба № 5 от 11 май 1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска?

- Обхванати ли са наистина всички длъжности и работни места в предприятието?

- Обхванато ли е наистина цялото работно оборудване в предприятието?

- Идентифицираните рискове отговарят ли на дейностите, които извършват работещите?

- Освен самата оценка на риска, се обсъждат и предложените мерки - дали са адекватни, дали са необходими допълнителни мерки за установените рискове.

3. обсъждат анализите на здравното състояние на работещите, докладите на специализираните служби по трудова медицина и други въпроси по осигуряване и опазване на здравето и безопасността на работещите. В Закона за здравословни и безопасни условия на труд има още едно изискване - обсъждане на анализите на здравното състояние. При тях важат същите правила, както при оценката на риска - отговаря ли анализът на здравното състояние на изискванията за съдържание на Приложение 5, чл. 11, ал. 8 от Наредба № 3 от 25 януари 2008 г. за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина, забелязват ли се някакви несъответствия в длъжности, упоменати рискове, направен ли е анализ на данните за заболяемостта и условията на труд, направени ли са изводи и препоръки.

Като се има предвид, че една от функциите на службите по трудова медицина е да подпомагат работодателите при изпълнението на нормативно установените изисквания, свързани със здравословните и безопасните условия на труд, то Комитетът или Групата по условия на труд могат да изискват от СТМ да ги уведомява в срок при промени на нормативната база с доклад, съдържащ необходими ли са нови или допълнителни дейности за осигуряване на безопасност и здраве.

Съгласно изискванията на няколко нормативни акта, Комитетът или Групата по условия на труд задължително взема участие при обсъждане на следните въпроси:

- При определяне на работниците и служителите, които имат право на безплатна храна и/или добавки към нея (Наредба № 11 от 21 декември 2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея).

- При определяне на работниците и служителите, които имат право на допълнителния платен годишен отпуск по Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск.

- При определяне на работниците и служителите, които имат право на намалено работно време по Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време.

- При определяне на работниците и служителите, които подлежат на задължително застраховане за риска "трудова злополука" по Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука".

- При разследване на трудова злополука, тъй като според Наредбата за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки задължително се канят представители на работниците и служителите от Комитетите и Групите по условия на труд и на синдикалните организации в предприятието.

4. обсъждат планираните промени в технологията, организацията на труда и работните места по отношение на последствията от избора на оборудването, условията на труд и работната среда и предлагат решения за опазване на здравето и осигуряване на безопасността на работещите;

5. извършват проверки по спазване на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд;

6. следят състоянието на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост;

7. участват в разработването на програми за информиране и обучение на работещите по проблемите на здравословните и безопасни условия на труд.

Необходимо е да знаете

ПРИЕТА Е НАРЕДБА ЗА СЪЗДАВАНЕТО И СЪХРАНЯВАНЕТО НА ЕЛЕКТРОННИ ДОКУМЕНТИ В ТРУДОВОТО ДОСИЕ НА РАБОТНИКА ИЛИ СЛУЖИТЕЛЯ

Работодателите, които желаят, могат да създават и съхраняват документите от трудовото досие на работника или служителя в електронен формат, като спазват специфични правила. Те се уреждат с новата Наредба за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудово досие на работника или служителя /обн. ДВ, бр. 40 от 15.05.2018 г./.

С новата наредба се определят видът на електронните документи и изискванията към тяхното създаване, съхраняване и размяна.

Установяват се минимални изисквания, които да гарантират сигурността, надеждния произход и целостта на електронния документ, както и дългосрочното съхраняване на информацията, за да се осигури правната валидност на документа за продължителен период и да се гарантира, че той може да бъде валидиран, независимо от бъдещи промени в технологиите. Документите, създавани от работодателя, задължително ще се подписват с квалифициран електронен подпис.

Определят се специфични изисквания и към информационните системи на работодателя, чрез които се гарантира целостта и проследимостта на постъпване на информацията в нея. Изисква се информационните системи да не позволяват случайно или незаконно унищожаване на документи и данни, както и да не се допуска неправомерен достъп, изменение или разпространение на личните данни на работниците и служителите.

За размяна на електронни документи между работодателя и работника или служителя ще се изисква изрично съгласие на работника или служителя, като то може да бъде оттеглено по всяко време.

Изпращането и получаването на електронните документи ще се извършва чрез услуга за електронна препоръчана поща, предоставяща възможност за доказване на връчването на всяко съобщение. Всички разходи за размяна на електронните документи ще са за сметка на работодателя.

Запазва се възможността документите в трудовото досие да се създават на хартия, като се гарантира, че работниците и служителите могат да подават документи на хартиен носител при изградена информационна система на работодателя.

Относно допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит

Съгласно чл. 12, ал. 1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата /НСОРЗ/ за придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.

Времето, за което преди 01.07.2007 г. работникът или служителят е получавал допълнително възнаграждение за продължителна работа (т.нар. "клас") по отменената Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения се зачита изцяло за трудов стаж и професионален опит по смисъла на НСОПЗ, докато работникът или служителят се намира в трудово правоотношение със същия работодател.

По отношение на работници и служители, които са постъпили или постъпват на работа при работодателя след 01.07.2007 г., допълнителното месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор, се определя за придобит трудов стаж и професионален опит.

При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит работодателя отчита и трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия. От това следва, че работодателят по изпълнявания трудов договор не е длъжен да отчита трудов стаж, придобит при предишни работодатели, когато този трудов стаж не е на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия като изпълняваната в момента. Няма законоустановено задължение за работодателя да вписва в длъжностните характеристики на своите работници и служители изискването за наличие на придобит трудов стаж и професионален опит като условие за изплащане или неизплащане на допълнителното възнаграждение. В длъжностната характеристика се вписват изискванията за заемане на определена длъжност (например професионален опит), а не редът и условията за придобиване на правото и съответно - изплащане на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

Съгласно чл. 22 НСОПЗ работодателят е длъ-

жен да има Вътрешни правила за работната заплата /ВППЗ/.

Няма пречка във Вътрешните правила за работната заплата да се предвиди, че трудовият стаж на работника или служителя, придобит преди сключването на трудовия договор, се зачита изцяло, независимо дали е придобит на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

Условията, при които се зачита сходният характер на работата, длъжността или професията, се определят във ВППЗ.

Условията, при които се зачита сходният характер на работата, длъжността или професията, могат да се определят и с колективен трудов договор /КТД/ на браншово равнище. Когато условията са определени с КТД на браншово равнище, Вътрешните правила за работната заплата в предприятието следва да са съобразени с БКТД.

В чл. 22, ал. 3, т. 4 НСОПЗ е предвидено, че във ВППЗ задължително се включват редът и начинът за определяне и изменение на допълнителните трудови възнаграждения, включително това за придобит трудов стаж и професионален опит.

Примерна възможност за дефиниране на "сходния характер" е, като се използват наименованията на длъжностите от Националната класификация на професиите и длъжностите, 2011.

Наредбата не определя вида на документите, въз основа на които работодателят преценява дали предишният трудов стаж е придобит на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия. Следователно няма пречка във ВППЗ работодателят да предвиди видовете документи, например: трудова книжка, трудов договор, длъжностна характеристика, служебна бележка от предишния работодател и др.

Разпоредбата на член единствен от Постановление № 147 на Министерския съвет от 2007 г. (обн. ДВ бр. 56 от 2007 г.) определя минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. Минималният размер е 0,6 на сто за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

Минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и про-

фесионален опит за съответния бранш, се определя в КТД на браншово равнище. Този размер не може да бъде под минималния, предвиден в ПМС № 147 от 2007 г.

Конкретният размер се определя в колективен трудов договор и/или във Вътрешните правила за работната заплата в предприятието и в индивидуалния трудов договор, като във всички случаи определеният размер не може да бъде под минималния, т.е. не по-малко от 0,6 на сто за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

Разпоредбата на чл. 12, ал. 9 НСОПЗ определя, че правото за получаване на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит възниква при придобит трудов стаж и професионален опит, не по-малък от една година. В чл. 12, ал. 10 НСОПЗ е предвидено, че размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изменя на период, не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит.

От разпоредбите е видно, че наредбата поставя изискване, което следва да бъде спазено само по отношение на минималния период от време, слез изтичането на който:

- работникът или служителят придобива право на допълнителното трудово възнаграждение;
- се изменя размерът на допълнителното трудово възнаграждение.

Поради горното периодът по чл. 12, ал. 9 и чл. 12, ал. 10 НСОПЗ може да бъде по-голям от една година, но това изрично трябва да бъде записано във Вътрешните правила за работната заплата в предприятието.

С оглед на горното, за да се придобие правото, или за да се измени размерът на възнаграждението, е необходимо да е изтекъл период, през който работникът или служителят е придобил трудов стаж и професионален опит, не по-малък от една година.

Това означава, че ако във Вътрешните правила за работната заплата в предприятието се предвиди, че правото на допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит възниква например след три години, то от датата на възникване на това право работодателят следва да започне да изплаща на работника или служителя допълнително възнаграждение в размер, не по-малък от 1,8 на сто (за всяка от изтеклите 3 години по 0,6 на сто).

В чл. 352 КТ са регламентирани периоди от време, които се зачитат за трудов стаж, без да е съществувало трудово правоотношение. Това са случаите на т.нар. "приравнен трудов стаж". Тези периоди не се вземат предвид при определяне на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

С оглед на горното, трудовият стаж, зачетен съгласно чл. 354 ал. 1, т. 6 КТ (времето, през което майката, бащата, осиновителката или осиновителят се грижи за оглеждане на дете до навършване на 3-годишна възраст) и чл. 354, ал. 1, т. 7 КТ (времето, през което работникът или служителят е останал без работа и е получавал обезщетение за безработица), не следва да се взема предвид при определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. Признатият на тези основания трудов стаж не е придобит в друго предприятие, а е зачетен за такъв като време, през което не е съществувало трудово правоотношение.

Когато даден работник или служител, след влизане в сила на НСОПЗ, представя военната си книжка, се прилагат разпоредбите на новата наредба и работодателят не е длъжен да взема предвид военната служба при определяне на възнаграждението за трудов стаж и професионален опит. Времето на военната служба не се зачита за трудов стаж по Кодекса на труда и през това време не се придобива професионален опит. Времето на военната служба се зачита на специално основание за продължителна работа само по отменената Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения.

Периоди на работа по граждански договори не се вземат предвид при определяне на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

Когато работник или служител поради болест или трудова злополука не може да изпълнява възложената му работа, но без опасност за здравето си може да изпълнява друга подходяща работа или същата работа при облекчени условия, той се трудоустроява.

Възможно и при трудоустрояване другата подходяща работа да не е със същия характер като тази, изпълнявана от работника или служителя преди трудоустрояването. Изпълнението на друга подходяща работа означава "преназначаване" от длъжност на длъжност при същия работодател, но това, както бе отбелязано по-горе, дори при промяна на характера на работата, не води до промяна на процента при определяне на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

"Преназначаването" обаче може да доведе до промяна на основното трудово възнаграждение, тъй като съгласно чл. 320, ал. 1 КТ работник или служител, който е трудоустроен, получава трудово възнаграждение за изпълняваната работа.

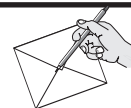
Следователно в резултат на трудоустрояване размерът на основното трудово възнаграждение на работника или служителя може да се намали. Това ще доведе и до намаляване на абсолютния

размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, тъй като същото се изчислява в процент върху основното трудово възнаграждение.

При трайно намалена работоспособност под 50 на сто и трудоустрояване за определен срок,

ако за новата работа работникът или служителят получава по-ниско трудово възнаграждение от възнаграждението на предишната работа, той има право на парично обезщетение за разликата в трудовите възнаграждения съгласно отделен закон (чл. 320, ал. 2 КТ).

Отговори на ваши въпроси:



Въпрос: Има ли право работникът или служителят да подаде предизвестие за прекратяване на трудовия си договор по време на отпуск поради временна неработоспособност?

Отговор: Съгласно чл. 326, ал. 1 от Кодекса на труда /КТ/ работникът или служителят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работодателя.

В чл. 326, ал. 2 КТ е предвидено, че срокът на предизвестие при прекратяване на

безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца. В колективен трудов договор срокът на предизвестие при уволнение по чл. 328, ал. 1, т.1-4 и 11 КТ може да бъде поставен в зависимост от продължителността на трудовия стаж на работника или служителя при същия работодател. Срокът на предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор е 3 месеца, но не повече от остатъка от срока на договора.

Срокът на предизвестие започва да тече от следващия ден на получаването му (чл. 326, ал. 4, изречение първо от КТ). Според чл. 335, ал. 2, т. 1 КТ при прекратяване с предизвестие, трудовият договор се прекратява с изтичането на срока на предизвестие.

Няма пречка по време на ползване на законоустановен отпуск работникът ли служителят да отправи писмено предизвестие до работодателя си за прекратяване на трудовия договор.

Въпрос: Трудовият ми договор е прекратен по чл. 327, ал. 1, т. 2 КТ, считано от 02.01.2018 г. Работодателят ми дължи обезщетение по чл. 221, ал. 1 и чл. 224 КТ. До момента не са ми изплатени дължимите обезщетения. Какви са правата ми?

Отговор: Прекратяването по чл. 327, ал. 1, т. 2 КТ е право за едностранно прекратяване на трудовия договор от работника или служителя, без предизвестие, когато работодателят забави изплащането на трудовото възнаграждение или на обезщетение по Кодекса на труда или по общественото осигуряване.

При прекратяване на трудовия договор на това основа-

ние, работодателят дължи на работника или служителя обезщетение по чл. 221, ал. 1 КТ. Обезщетението е в размер на брутното трудово възнаграждение за срока на предизвестие - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение.

Съгласно чл. 224, ал. 1 КТ при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на парично обезщетение за използвания платен годишен отпуск, правото за който не е погасено по давност.

Следва да се има предвид и разпоредбата на чл. 228, ал. 3 КТ, според която обезщетенията,

дължими при прекратяване на трудовото правоотношение, се изплащат не по-късно от последния ден на месеца, следващ месеца, през който правоотношението е прекратено, освен ако в колективния трудов договор е договорен друг срок. След изтичане на този срок работодателят дължи обезщетението заедно със законната лихва.

Трудовоправен спор във връзка с изплащане на посочените обезщетения се решава от съответния съд. Срокът за предявяване на иск е 3-годишен, считано от деня, в който по вземането е трябвало да се извърши плащане по надлежния ред - чл. 358, ал. 1, т. 3 и ал. 2, т. 2 КТ.

Въпрос: Във фирмата ни работи служителка, която ползва платени отпуски поради бременност и раждане и за отглеждане на дете до 2-годишна възраст. Периодите на тези отпуски се

зачитат за трудов стаж, но зачитат ли се за стаж при изменение на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит?

Отговор: Съгласно чл. 12, а

1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата за придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент

върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.

В чл. 12, ал. 10 от наредбата е предвидено, че размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изменя на период, не по-малък от една

година.

Трудовият стаж, зачетен съгласно чл. 352, ал. 1, т. 2 (времето на платени отпуски, независимо от тяхното основание и начина на заплащането им) се взема предвид при определяне и изменение на размера на допълнителното

трудова възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, тъй като признатият на това основание трудов стаж е зачетен за такъв като време, през което е съществувало трудово правоотношение и е на същата длъжност или професия.

Въпрос: *Работник е бил 3 месеца в отпуск поради временна неработоспособност. За този период има ли право работникът на допълнителен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 1 КТ?*

Отговор: Право на допълнителен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 1 КТ има работник или служител за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки. Размерът на допълнителния отпуск е не по-малко от 5 работни дни, като по-голям размер може да се уговори в колективен или индивидуален трудов договор.

Видовете работи, извършвани при специфични условия и

рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск като допълнителна мярка за превенция на здравните рискове за работниците и служителите, са регламентирани в Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск.

В чл. 4, ал. 1 от наредбата е предвидено, че право на допълнителен платен годишен отпуск имат работници и служители, които извършват определените в чл. 2 работи не по-малко от половината от установената с Кодекса на труда нормална продължителност на работното време, с

изключение на работниците и служителите, които извършват работи в среда на йонизиращи лъчения. Размерът на допълнителния платен годишен отпуск не може да бъде по-малко от 5 работни дни, ако работникът или служителят е работил при условията на ал. 1 в рамките на една календарна година. Когато работникът или служителят работи по-малко от срока по ал. 2, размерът на допълнителния платен годишен отпуск се определя пропорционално на отработеното време (чл. 4, ал. 2 и 3 от наредбата).

Следователно за периода, през който работникът или служителят е в отпуск, включително поради временна неработоспособност, той няма право на допълнителен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 1 КТ.

Из дейността на Федерацията

На 23 и 24 април 2018 г. Федерацията взе участие в организирана от ръководството на КНСБ среща-дискусия и обучение на тема "Прилагане разпоредбите на "Общият регламент за защита на личните данни", вътрешен анализ на дейностите по обработване на личните данни и приемане на план на действие за въвеждане на определени технически и организационни мерки в КНСБ". На обучителния семинар присъстваха: Президента на КНСБ-г-н Пламен Димитров, вицепрезидентите на КНСБ - г-н Пламен Нанков и д-р Иван Кокалов, Председателят на Комисията по защита на личните данни-г-н Венцислав Караджов, председатели на ОСО, областни координатори и председатели на РС на КНСБ. Лектори на семинара бяха: адвокат Десислава Кръстева от Адвокатско дружество "Димитров, Петров и ко" и "Телелинк" ЕАД.

27 АПРИЛ - СВЕТОВЕН ДЕН НА ЗАГИНАЛИТЕ И ПОСТРАДАЛИТЕ ПРИ ТРУДОВИ ЗЛОПОЛУКИ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ

И тази година, на 27 април по инициатива на КНСБ, бе отбелязан Световния ден на загиналите и пострадалите при трудови злополуки работници и служители. Международната организация на труда, по повод Световния ден за безопасност и здраве при работа и Световния ден срещу детския труд инициира съвместна кампания за подобряване на безопасността и здравето на младите работници и за прекратяване на детския труд.

На 16.05.2018 г. се проведе заседание на Координационния съвет на КНСБ, на което бяха разгледани следните въпроси:

1. Програмата на българското Председателството на Съвета на ЕС и действията на КНСБ.

2. Европейски семестър и Европейски стълб за социални права (ЕССП). Позиция на КНСБ по директивите към ЕССП.

3. Европейски алианс за възходящо сближаване на заплатите

4. Месечен обзор "Дигитализация и бъдещето на труда".

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

6. Позиция на КНСБ за съдържанието на Националния план за действие за въвеждане на ЕССП.

7. Искания на КНСБ към Бюджета на ДОО за 2019 г.

8. Позиция на КНСБ по договарянето на минималните осигурителни доходи за 2019 г. или на минимални работни заплати по икономически дейности и групи професии.

9. Информация за хода на преговаряне за Национално споразумение за механизъм за договаряне и определяне на минималната работна заплата за страната.

10. Годишен доклад по КТД и доходите за 2017 г.

11. Годишен доклад за нарушените трудови и синдикални права в България за 2017 г.

12. Становище на КНСБ по Законопроекта за доброволчеството.

13. Анкетна карта за провеждане на допитване до председателите на СО във връзка с вътрешно-организационния преглед.

14. Мерки за подготовка на система за прилагане изискванията на регламента за защита на личните данни (GDPR) и ЗЗЛД в КНСБ.

Също така бяха разгледани и обсъдени и други въпроси от компетенцията на Координационния съвет на КНСБ.

На 22.05.2018 г. се проведе заседание на Управителния съвет на ФСОГСДП при следния дневен ред:

1. Запознаване с новите правила по Общия регламент за защита на личните данни, в сила от 25.05.2018 г.

2. Организационно и финансово състояние на КНСБ и нейните структури /основни членове на КНСБ/.

3. Програма за обучение на синдикалния актив на ФСОГСДП за 2018 г.

И други организационни въпроси.

На 11 юни беше представен ТРЕТИ ГОДИШЕН ДОКЛАД НА КНСБ ЗА НАРУШЕНИЯ НА ПРАВА, СВЪРЗАНИ С УПРАЖНЯВАНЕ ПРАВОТО НА ТРУД ПРЕЗ 2017 Г.

Системни нарушения на трудовите права, нарастване на сумата на неизплатените заплати

в страната, както и пречки пред колективното трудово договаряне. Това са констатациите от годишния доклад за трудовите нарушения на КНСБ. Той бе представен на 11.06.2018 г. на пресконференция в сградата на конфедерацията от президентът на КНСБ Пламен Димитров, вицепрезидентът Чавдар Христов и експерти от конфедерацията.

"Сред 142 държави от целия свят, България се нарежда по средата в групата за редовни нарушения на трудовите права. Страната ни е в трета от общо шест групи, в която има четири държави от ЕС - Испания, Великобритания, Полша и Унгария. След нас са Румъния и Гърция, което е любопитно - при тях нарушенията са повече", обясни Димитров.

Най-големите нарушения в България са с неизплатените трудови заплащания и с нарушение на правото на сдружаване. За 2017 година неизплатените трудови възнаграждения са били 28 млн. лв. общо. Като това е растеж спрямо 2016 г., когато те са били 21 милиона лева.

Според вицепрезидента на КНСБ Чавдар Христов има "маса нарушения" на правото на синдикално сдружаване и то на база "закон".

Отделно има увеличение на нарушенията в България що се отнася до заплащането и правото на почивка. Много често не се заплаща извънреден труд при сумирано изчисляване на работното време.

Президентът на КНСБ обяви, че се работи върху колективна жалба срещу България пред Съвета на Европа - заради нарушение на правото за колективно договаряне на държавните служители. "Преди края на лятото жалбата ще бъде внесена пред Съвета на Европа", уточни той, визирайки, че КНСБ и КТ Подкрепа работят с европейските си партньори.

Пламен Димитров изрично подчерта, че в колективните договори има по-добри придобивки, но вече не може хора, които не са членове на синдикална структура, безплатно да се възползват от извоюваните придобивки от колективен договор - трябва да се плати такса. Това е потвърдено и от Върховния административен съд.

На 14.06.2018 г. в КНСБ се проведе семинар на тема "Превенция за безопасност и здраве при риск от опасни вещества". Мероприятието е част от кампанията "Здравословните работни места управляват опасните вещества" (2018-2019 г.) на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа. Кампанията цели повишаване на осведомеността относно рисковете, произтичащи от опасните вещества на работното място и насърчаване на културата за превенция на риска. В семинара участие взе инж. Петър Абрашев - председател на Федерацията.