

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. 2019 г.

год. XX



В броя четете:

- 100 години
Международна организация
на труда (МОТ)
- Платеният годишен отпуск
- Отговори на интересувачи
ви 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 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

Международната организация на труда – основен стожер на социалната сигурност на трудещите се



International
Labour
Organization



На 11.04.2019 г. се навършиха 100 години от създаването на една от най-авторитетните универсални международни организации – Международната организация на труда (МОТ). Нейни учредители са 29 държави, подписали договора. България е приета в нея на 06.12.1920 г. Оттогава с променлива интензивност нашата държава е един от активните членове на организацията. И този юбилей е достоен повод да се обърнем отново към ролята на МОТ в установяването на основните международни стандарти за запазване на социалния мир и гарантиране на социалната сигурност на трудещите се.

Въз основа на споразумение с ООН през 1946 г. МОТ получава статус на специализирана организация на ООН. Основни принципи на нейната дейност са социалната справедливост, трипартизмът и универсализмът.

Още в Преамбюла на Устава на МОТ е предвидено, че всеобщ и траен мир може да бъде установен само въз основа на социална справедливост. Организацията допринася за постигане на такава справедливост с приемането на минимални международни стандарти за подобряване на условията за живот и труд на трудещите се хора.

Оригинален за МОТ е принципът на трипартизма /тристранното сътрудничество/. Той се изразява в състава и начина на функциониране на организацията. Тя се състои от представители не само на правителствата на държавите членки, но и на представителните синдикални и работодателски организации. Приемането на различните актове на МОТ става с общото съгласие на тези представители.

Друг основен принцип в структурата и дейността на МОТ е универсализмът. Той означава преди всичко, че организацията е световна – в нея участват както държавите членки на ООН, които приемат Устава на МОТ, така и други държави, приемани от Международната конференция по труда. Универсализмът означава също, че конвенциите и препоръките, които приема организацията за установяване на минимални международни стандарти за закрилата на труда, имат общо приложение. Те се отнасят до всички държави и установяват обща мярка за закрилата на труда.

Както беше посочено, съставът на МОТ е тристранен. Той включва представители на държавата, на представителните синдикални и представителните работодателски организации в съотношение 2 : 1 : 1. Идеята е да се отчитат позициите на всички заинтересувани от трудовия процес страни. Гласуването е индивидуално. Всеки член има право на еднакъв

глас. Именно от МОТ тристранното сътрудничество се пренася в националните правни системи. България е един от признатите добри примери за това.

Приемането на членове на МОТ е възможно в две хипотези. В основната хипотеза държавите членски на ООН стават членове на МОТ, ако приемат Устава на МОТ. Други държави може да бъдат приети от Международната конференция по труда с гласовете на не по-малко от 2/3 от присъстващите, включително 2/3 от гласовете на правителствените делегати.

Напускането на организацията е доброволно. То става две години след получаване на заявлението на държавата за напускане, ако е уредила финансовите си задължения към организацията. Прекратяването на членството не води до прекратяване на задълженията на напусналата държава по ратифицираните от нея конвенции.

Основни органи на МОТ са Международната конференция по труда, Международното бюро по труда, Административният съвет и Генералният директор.

Дейността на МОТ е подчинена на нейната цел – постигане на всеобщ и траен мир, основан на социална справедливост. Тя съдейства за постигането на тази цел чрез създаване на минимални стандарти за закрилата на труда и социалната сигурност, техническо сътрудничество и други дейности за подобряване на условията на труд и живот на трудещите се.

България е нейн член вече 99 години. Тя е ратифицирала множество конвенции, включително всички 8, признати за основни. Участва редовно и активно в Международната конференция по труда, работни групи, експертни съвещания и др. Добросъвестно е представяла дължимите доклади пред организацията. От своя страна МОТ винаги е играла значима роля в създаването на българските трудови закони и по-специално на Кодекса на труда и Закона за уреждане на колективните трудови спорове, подпомагала е държавата и социалните партньори в преодоляване на трудностите в правното регулиране и прилагането на приетите трудовоправни и осигурителноправни норми.

Нито един човек няма да бъде оцетен заради промените в пенсионната формула. Това стана ясно след среща при министър-председателя Бойко Борисов с КНСБ, КТ „Подкрепа“ и ръководството на НОИ. Поводът за срещата беше изкуствено създалото се напрежение в обществото заради предварителен анализ на НОИ, който прави допускания за ефекта от новите правила, по които ще се определя размерът на пенсиите. Според симулацията на НОИ промяната би се отразила благоприятно за повече от 60% от пенсионерите, за някои ефектът би бил неутрален, а за около 30 на сто е вероятно да има намаление на индивидуалния пенсионен коефициент с до около 8 на сто. Но това не значи задължително намалена пенсия, както се твърди, зависи от конкретната ситуация на всеки един кандидат пенсионер. След срещата при премиера стана ясно, че Националният осигурителен институт (НОИ), след промени в закона, ще смята размера на новите пенсии, при желание на хората като се взема предвид и данните за дохода им от регистъра на НОИ за годините от 1997-до 1999 г. включително и ще прилага по-изгодния за пенсионера вариант.

Това означава, че никой няма да бъде оцетен, а напротив – за над 60 на сто от бъдещите пенсионери е възможно увеличение на доходите от пенсии.

Изчисляването на размера на пенсиите по посочения начин ще се прилага само за хората, които се боят, че ще бъдат оцетени от новите изисквания, според които за изчисляване на индивидуалния пенсионен коефициент се взема предвид осигурителният им доход само след 2000 година.

Сезонът на платения отпуск дойде - да си припомним правилата за ползването му

Платеният годишен отпуск се предоставя на всеки работник или служител, без значение дали работи на срочен или безсрочен трудов договор, на пълно или непълно работно време и пр. Неговото основно предназначение е възстановяването на изразходваната в процеса на полагане на труд работна сила, но той не е строго целеви отпуск. За какво точно възнамерява да използва платения си годишен отпуск е въпрос на преценка на работника или служителя. Платеният годишен отпуск може да се ползва както за отдых и отдаване на лични и семейни ангажименти, така и например за работа по друг трудов договор, посещаване на курс и изобщо за всякакви лични или обществени потребности на работника или служителя, които той иска да удовлетвори.

Видове платен годишен отпуск

Понятието „платен годишен отпуск“ е обобщаващо и включва в себе си както основния, така и удължения и допълнителния платен годишен отпуск.

Трудовото законодателство определя минималния размер на основния платен годишен отпуск на не по-малко от 20 работни дни. Отпускът се определя за календарна година. Разбира се, по пътя на индивидуалното или колективно преговаряне страните могат да договорят и по-високи размери на отпуска, да ги обвържат с предходния трудов стаж при същия работодател и т.н.

За две категории работници и служители размерът на основния платен годишен отпуск е 26 работни дни:

- За непълнолетните работници и служители, вкл. за годината, в която навършват 18 години;
- За работници и служители с трайно намалена работоспособност 50 и повече от 50 на сто.

Някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работа имат право на удължен платен годишен отпуск, в който е включен основният платен годишен отпуск. С други думи, за тях този отпуск представлява това, което е основният платен годишен отпуск за останалите работници и служители.

Разпоредбата на чл. 156 от КТ предвижда и два вида допълнителен платен годишен отпуск в размер от не по-малко от 5 работни дни: за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени,

ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки и за работа при ненормиран работен ден.

Придобиване на правото да се ползва платен годишен отпуск

Всеки работник или служител, който има най-малко 8 месеца трудов стаж, придобива право да ползва платен годишен отпуск по чл. 155 и чл. 156 от КТ. Когато 8-месечният трудов стаж е придобит през първата година на работа на работника или служителя, той има право на платен годишен отпуск за същата година в пълен размер. Когато част от 8-месечният трудов стаж е придобита през една календарна година и друга част – през следващата календарна година, той има право на платен годишен отпуск за първата календарна година пропорционално на трудовия му стаж през тази година, а за втората година придобива право на платен годишен отпуск в пълен размер.

От тълкуването на разпоредби следва, че изискването за придобит 8-месечен трудов стаж е еднократно. Веднъж натрупал първите си 8 месеца стаж, работникът или служителят може да ползва платен годишен отпуск винаги, докато е зает по същото или по друго трудово правоотношение.

Ползване на платения годишен отпуск

Съгласно чл. 172 от КТ платеният годишен отпуск се разрешава на работника или служителя наведнъж или на части, за което се ползва обикновено писмена молба.

Отпускът задължително се разрешава писмено. Това става със заповед, издадена от работодателя.

Ползване на платен годишен отпуск по разпореждане на работодателя.

Работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие:

- По време на престой повече от 5 работни дни. Състоянието на престой трябва да е продължило най-малко 5 последователни работни дни, за да възникне правото на работодателя да разпорежи ползването на отпуските;

- При ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители – става дума за т.нар. ваканционно ползване, практикувано в

някои предприятия. Ако организацията на трудовия процес го позволява, всички работници и служители могат да ползват платените си годишни отпуски например през август. По този начин работодателите могат да спестят средства и от обичайните режийни разходи, като за определен период затворят предприятието или част от него;

- В случаите, когато работникът или служителят след покана от работодателя не е поискал отпуската си до края на календарната година, за която се полага, законодателят отново се връща към решението за погасяване на правото на ползване на платения годишен отпуск по давност, затова е от съществено значение отпуските да се ползват своевременно. Ако например през втората половина на 2019 г. работник или служител все още не е подал молба за отпуск, е разумно работодателят да го покани писмено да направи това до края на годината. В случай, че служителят отново не подаде молба, в началото на 2020 г. ще възникне правото на работодателя едностранно да определи периода за ползване на отпуск от лицето.

- Когато работникът или служителят има отложен отпуск от предходна календарна година и работодателят не е осигурил ползването му през първите 6 месеца на следващата година, придобива правото сам да определи периода на ползване, като уведоми за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително.

Отлагане и прекъсване на ползването на платения годишен отпуск

Разпоредбата на чл. 176 КТ предвижда два механизма за отлагане ползването на платения годишен отпуск в зависимост от това дали отлагането става по волята на страните или не:

- Когато обективно не е било възможно използването на целия или част от платения годишен отпуск в годината, за която се отнася, той може да се отложи изцяло или отчасти за следваща календарна година. Това са случаите на ползване на отпуски за временна неработоспособност, за бременност, раждане и осиновяване и т.н. Разпоредбата на чл. 38 от НРВПО изрично указва, че когато работникът или служителят ползва друг вид законоустановен отпуск, писмено искане до работодателя за отлагане на ползването на платения годишен отпуск за следващата календарна година не е необходимо;

- По-сложни от практическа гледна точка са случаите на отлагане на ползването на отпуската по инициатива на работодателя или по искане на работника или служителя.

Според чл. 176, ал. 1 от КТ ползването на

платения годишен отпуск може да се отложи за следващата календарна година от работодателя поради важни производствени причини и от работника или служителя – когато ползва друг вид отпуск или по негово искане със съгласието на работодателя.

Необходимо е да се направи разграничение между отлагане и прекъсване на ползването на платения годишен отпуск по смисъла на чл. 175 от КТ.

При прекъсването е налице започнало реално ползване на отпуската /работникът или служителят вече е в отпуск/, докато при отлагането това още не се случило. С други думи, прекъсва се поискан, разрешен и започнал да се ползва платен годишен отпуск, а се отлага такъв, когато още няма реално започнало ползване. Възможно е например работникът или служителят да е започнал използването на платения си годишен отпуск, но през това време да се разболее и да уведоми работодателя чрез представяне на болничен лист, за да прекъсне ползването на платения отпуск по реда на чл. 175, ал. 1 от КТ и да започне използването на отпуск поради временна неработоспособност. Остатъкът от платения годишен отпуск ще се използва допълнително по съгласие на страните. Прекъсване на ползването на отпуската е допустимо и извън случаите на ползване на друг вид отпуск, по взаимно съгласие на страните.

Погасяване на правото на ползване на платения годишен отпуск по давност

Остана в сила новият ред за ползване и отлагане на ползването на платения годишен отпуск: според чл. 176а от КТ, възможността за упражняване на правото се погасява след изтичане на две години от края на годината за която се полага отпусъкът. Когато платеният годишен отпуск е отложен при условията и по реда на чл. 176, ал. 1 от КТ, правото на работника или служителя на ползването му се погасява по давност след изтичане на две години от края на годината, в която е отпаднала причината за неползването му. Такъв ще е случаят, когато поради ползване на друг вид отпуск не е било възможно използването на част или на целия платен годишен отпуск в календарната година, за която се е полагал.

Що се отнася до обезщетението за неизползван отпуск в случаите на прекратяване на трудовото правоотношение, то изобщо не покрива погасения по давност отпуск. Обезщетение се дължи за неизползвания платен годишен отпуск, правото за който не е погасено по давност.

Задължение на работодателя е 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. Така се създава яснота за размера на отпуските, които следва да бъдат използвани, и се намалява рискът от погасяването им по давност.

Заплащане на платения годишен отпуск и забрана за паричното му компенсиране

За времето на ползване на платения годишен отпуск работникът или служителят получава възнаграждение. Особеността при изчисляването му е, че за базов месец се взема предходният календарен месец, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни. Ако в предходния месец няма отработени 10 дни, напр. поради ползване на отпуск за временна неработоспособност, възнаграждението се изчислява върху първия месец назад във времето, за който посоченото условие е изпълнено. Ако изобщо няма такъв месец, възнаграждението се определя от уговорените в трудовия договор ос-

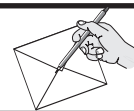
новно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.

Законът не допуска парично компенсиране на платения годишен отпуск докато трудовото правоотношение съществува. Едва когато трудовият договор бъде прекратен на някое от основанията, предвидени в закона, неизползваният отпуск може да бъде изплащан в пари.

При работа на 4 часа отпускът не се намалява наполовина.

Често срещана грешка в практиката е, че когато се работи на 4 часа, отпускът се намалява наполовина. Ако работното време е непълно, но е поне половината от установеното редовно работно време /в общия случай 8 часа/, то се признава за пълен трудов стаж, поради което няма промяна и в минималния размер на отпуска. Същият ще се изчислява пропорционално, само ако работникът или служителят работи по-малко от половината от законоустановеното за него работно време за деня (например по 2 часа на ден).

Отговори на ваши въпроси:



Как може да се прекрати отпуска по майчинство

Въпрос: *В момента съм в отпуск за отглеждане на дете до навършване на една година. Искам да се върна на работа. Моля, да ми отговорите какви документи следва да представя на работодателя за прекратяването на този вид отпуск и започване на работа?*

Отговор: Съгласно чл. 163, ал. 1 от Кодекса на труда /КТ/, работничката или служителката има право на отпуск поради бременност и раждане в размер 410 дни за всяко дете, от които 45 дни задължително се ползват преди раждането.

В чл. 45, ал. 1, т. 1 и т. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските е предвидено, че отпускът поради бременност и раждане в размер на 410 дни за всяко дете се ползва, както следва: 1. В размер 135 дни, от които 45 дни преди раждането – въз основа на съответния акт от здравните

органи, издаден по реда на чл. 26, ал. 1 от Наредбата за медицинската експертиза, приета с Постановление № 120 на МС от 2017 г.; 2. В размер на остатъка до 410 дни – въз основа на писмено заявление на майката до предприятието, към което се прилагат копие от удостоверението за раждане на детето и декларация, съгласно приложение № 7; предприятието е длъжно да разреши отпуска от деня, посочен в заявлението, а когато майката няма право на този отпуск, предприятието е длъжно да я уведоми за това незабавно, като мотивира отказ за си.

Както е видно от разпоредбата, размерът от 135 дни отпуск се ползва въз основа на акт на здравните органи и ползването му не зависи от волята на лицето. След изтичането на отпуска по т. 1, майката може да се върне на работа или да

подаде заявление/молба до работодателя, който разрешава ползването на отпуска по т. 2 за остатъка до 410 дни. Без да има подадено заявление/молба до работодателя за ползване на остатъка от отпуска по т. 2, не може да се счита, че майката е в отпуск.

Следователно, когато майката е подала заявление до работодателя да ползва остатъка до 410 дни и отпускът е разрешен, преди изтичане на разрешения отпуск тя има право с писмено заявление да поиска прекратяване на ползването му, след което да се върне на работа. Представянето на допълнителни документи към заявлението не е необходимо. Възможно е след това майката отново да подаде заявление за ползване на отпуск за остатъка до 410 дни, като работодателят ще бъде длъжен да разреши ползването на отпуска.

Въпрос: Може ли да се подаде молба за напускане по време на платен отпуск поради общо заболяване и ако може от кога започва да тече срока на предизвестие? И още един въпрос. Ако вече има пусната молба за напускане и служителят излезе в болничен, удължава ли се срока на предизвестие със срока на болничния?

Отговор: Съгласно чл. 326, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ)

Въпрос: Ако работника или служителя няма изискуемия по закон 6-месечен стаж, дължен ли е работодателят за първите 3 дни от отсъствието по болест, да заплаща обезщетение на работника?

Отговор: Съгласно чл. 40, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване (КСО) осигурените лица за общо заболяване и майчинство имат право на парично обезщетение вместо възнаграждение за времето на отпуск поради временна неработоспособност и при трудоустрояване, ако имат най-малко 6 месеца осигурителен стаж като осигурени за този риск. Работниците и служителите, независимо от характера на работата, от начина на заплащането и от източника на финан-

работникът или служителят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работодателя. Според разпоредбата на чл. 326, ал. 4 от КТ срокът на предизвестие започва да тече от следващия ден на получаването му. Няма пречка работникът или служителят да отправи писмено предизвестие до работодателя по време на отпуск за временна неработоспособност.

сиране, са задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица (чл. 4, ал. 1, т. 1 от КСО). При преценката на правото на обезщетение няма значение кога е натрупан необходимият 6-месечен осигурителен стаж (непосредствено преди ползването на обезщетението или по-рано), дали е прекъснат или непрекъснат, дали е положен при един или повече работодатели. Съгласно чл. 40, ал. 5 от КСО осигурителят изплаща на осигуреното лице за първите 3 работни дни от временната неработоспособност 70 на сто от среднодневното брутно възнаграждение за месеца, в който

Законът не предвижда удължаване на срока на предизвестие с дните, през които работникът или служителят е в отпуск поради временна неработоспособност. Разрешеният на лицето отпуск поради временна неработоспособност след връчване на предизвестие не прекъсва срока на вече връченото предизвестие, както и не удължава неговия срок.

Справка: чл. 326 от КТ.

е настъпила временната неработоспособност, но не по-малко от 70 на сто от среднодневното уговорено възнаграждение. Предвид разпоредбата на чл. 40, ал. 1 от КСО, лице, което няма обща продължителност на осигурителния стаж 6 месеца, няма право на обезщетение за времето на отпуск поради временна неработоспособност поради общо заболяване. Мнението ни е, че когато лицето не отговаря на условията за отпускане на паричното обезщетение, то и осигурителят не дължи изплащане на възнаграждение за първите 3 работни дни от временната неработоспособност.

Справка: чл. 4, ал. 1, т. 1 и чл. 40 от Кодекса за социално осигуряване.

Из дейността на Федерацията

На 18.04.2019 г. се проведе заседание на Координационния съвет на КНСБ.

Разгледани бяха следните въпроси: Актуална обществено-политическа и социално-икономическа ситуация в страната; информация за социално напрежение в страната; позиция на КНСБ по част от исканията на КНСБ по Бюджета на ДОО за 2020 г.; Отчетен доклад на КНСБ за нарушения на права, свързани с упражняване на правото на труд през 2018 г.; междинен доклад на резултатите от вътрешноорганизационния преглед на структурите на КНСБ и други въпроси от компетенцията на КС.

На 19.04.2019 г. в КНСБ се организира национален форум „Правото на сдружаване и колективно договаряне в съвременна България в светлината на 100-годишния юбилей на МОТ“. Форумът е посветен на 100-годишния юбилей на най-старата и представителна международна организация в сферата на труда, основана на тристранно представителство – Международната организация по труда и има за цел да проследи предизвикателствата, свързани с прилагането у нас на първия от четирите и основополагащи принципа, а именно: свободата на сдружаване и правото на организиране и колективно трудово договаряне, както и

да формулира бъдещи синдикални действия, насочени към тяхното развитие и защита. Във форума участие взеха представители на КНСБ, МТСП, ИА „ГИТ, КТ „Подкрепа“, както и представители на пресата.

На 22-23.04.2019 г. се проведе международна конференция на тема: „Принос на синдикатите от балканите за процеса на интеграция“. Правото на сдружаване и колективно договаряне в контекста на стогодишнината на МОТ. В конференцията участваха представители на България, Албания, Босна и Херцеговина, Косово, Румъния, Северна Македония, Сърбия, Черна Гора, Турция.

На 22.04.2019 г. бе отбелязан Международния ден на загиналите и пострадалите работници при трудови злополуки. Бяха поднесени венци и цветя на паметната плоча пред сградата на КНСБ и отдаване на почит към загиналите и пострадалите при трудови злополуки. След това бе връчена и наградата „Прометей“ на КНСБ за хуманизация на работната среда и опазване здравето на хората.

На 07.06.2019 г. в КНСБ се състоя кръгла маса на тема: „Превенция и ограничаване на недеklarираната заетост в България“, с участието на президента на КНСБ Пламен Димитров, Владислав Горанов – министър на финансите, Бисер Петков – министър на труда и социалната политика, представители на ИА „ГИТ“, председателя на Комисията за защита на потребителите, Национална агенция за приходите, Българска стопанска камара, АИКБ и др. На тази кръгла маса беше направен анализ на ситуацията в България – законодателни решения, добри практики, политики и мерки за борба с недеklarираната заетост и сивата икономика, ограничаване на недеklarираната заетост и ролята и мястото на институциите и гражданското общество.



„С общи усилия, партньорство и конструктивен диалог да се търсят решения на задачите и проблемите, стоящи пред работещите в горския сектор“, това обсъждаха инж. Мирослав Маринов, изпълнителен директор на Изпълнителна агенцията по горите и инж. Петър Абрашев, председател на Федерацията на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост към КНСБ на работна среща на 10.06.2019 г.



На срещата бе дискутиран проекта за бюджет на ИАГ за 2020 г., работата на Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество към МЗХГ.

Инж. Абрашев изрази загриженост по отношение на недостатъчната информираност на синдиката при вземане на решения от страна на МЗХГ и ИАГ по социално-икономически проблеми на работещите в системата.

Това затруднява синдиката в търсене на институционална подкрепа в Министерски съвет, Министерство на финансите, и др. институции за развитие и утвърждаване на горския сектор. Накрая страните потвърдиха желанието си да активизират съвместната си работа.

На 27 и 28.06.2019 г. се проведе двудневно семинарно обучение с председатели и секретари на синдикални организации, членуващи към ФСОГСДП от региона на Югоизточно държавно предприятие гр. Сливен и съответните РДГ към ИАГ. От КНСБ участие взеха: Пламен Нанков – вицепрезидент на КНСБ и Тодор Капитанов – национален секретар на КНСБ.

Семинарното обучение се проведе в рамките на програмата за обучение на синдикалния актив на ФСОГСДП и във връзка с промени в трудовото и социално законодателство, Кодекса на труда и Закона за безопасни условия на труд и свързаните с тях подзаконовни нормативни актове.