

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)

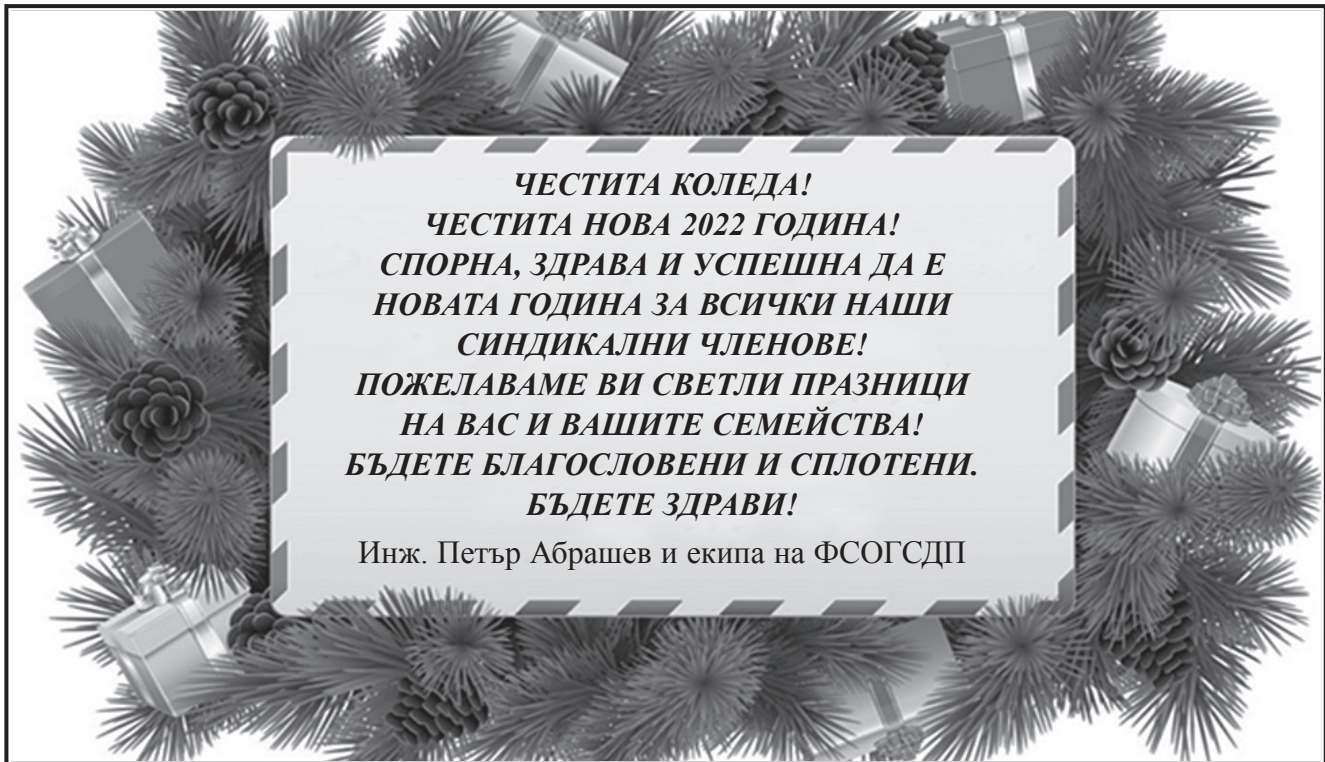


European Federation
of Building
and Woodworkers



4

БРОЙ
X-XII, 2021 г.
год. XXII



**ЧЕСТИТА КОЛЕДА!
ЧЕСТИТА НОВА 2022 ГОДИНА!
СПОРНА, ЗДРАВА И УСПЕШНА ДА Е
НОВАТА ГОДИНА ЗА ВСИЧКИ НАШИ
СИНДИКАЛНИ ЧЛЕНОВЕ!
ПОЖЕЛАВАМЕ ВИ СВЕТЛИ ПРАЗНИЦИ
НА ВАС И ВАШИТЕ СЕМЕЙСТВА!
БЪДЕТЕ БЛАГОСЛОВЕНИ И СПЛОТЕНИ.
БЪДЕТЕ ЗДРАВИ!**

Инж. Петър Абрашев и екипа на ФСОГСДП

В броя четете:

- СИНДИКАЛНИ НОВИНИ
- COVID – 19
- ОТГОВОРИ НА
ИНТЕРЕСУВАЩИ 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

П О З И Ц И Я

на Федерация на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост към КНСБ във връзка с общественно-политическата ситуация след парламентарните избори и състоянието на горското стопанство и горската промишленост в Република България

В последните месеци сме свидетели на общественно-политическо напрежение, породено от парламентарната криза в страната. С проведените на 14.11.2021 г. избори сме убедени, че тя е преодоляна.

Ето защо, като представители на работещите в горското стопанство, горската промишленост, сме заставали и ще заставаме зад всеки стремеж и борба за достоен труд, по-високи доходи и по-добри условия на труд.

В основата на недоволството ние откриваме наслагвани с години проблеми в социалната и икономическата сфера, както в национален, така и в браншов аспект.

Направената реорганизация чрез промяна на ранга на Държавна агенция по горите при Министерски съвет в Изпълнителна агенция по горите при МЗХГ през 2009 г. и опитът да се разделят функциите на управление и контрол от стопанските, чрез нов Закон за горите, не доведоха до по-добро управление на горската система, което се отрази и на ефекта от стопанските дейности. Нещо повече, тази реорганизация не доведе до очаквания положителен икономически, екологичен и финансов резултат.

Ето защо е необходима коренна промяна за нормално функциониране на единна управленска, стопанска и контролна държавна структура.

Въпреки разписаното в редица стратегически документи и наличието на опит за функционирането на комплексно и многофункционално горско стопанство, особено в държавните горски територии, все още се запазва тенденцията над 90 % от приходите да се формират от продажбата на дървесина.

Чувствително подобряване на ситуацията е възможно, ако се проведе структурна и нормативна реформа, с цел създаване на държавна агенция, отговорна както за контролно-административните функции в горите, така и за управлението и опазването на държавните горски територии.

В държавния сектор след 2011 г. се обособява значително различие, свързано с публичните финанси на контролните, управленските и стопански структури. За ИАГ всяка година въз основа на Закона за бюджета са определяни все по-малко средства. През изминалите години се наблюдава трайно отрицателна тенденция по отношение на финансирането на дейностите по превенция и контрол, капиталови разходи, разходи за труд и др. На практика през всяка една от последните години се намаляват както предвидените средства за ИАГ в съответните закони за държавния бюджет, така и реално предоставените средства от министерството, които са задължително по-ниски от предварително заявените. Това води до затрудняване изпълнението на контролните дейности в горските територии с трайни тенденции на отлив на кадри.

Същевременно създадените със Закона за горите шест държавни горски предприятия имат възможност при добро управление и активност значително да подобрят своите икономически и финансови резултати. Още повече, че те са освободени от отговорност да възмездяват държавата като собственик на държавен горски фонд, което води до акумулиране на значителни финансови средства.

В националните стратегически документи, зелената или както е прието да се нарича – биоикономиката, е в основата на една от стратегическите цели, а именно „Увеличаване приноса на горския сектор в зелената икономика. Все още не се използва значителния потенциал, който предоставят горите по отношение на екосистемни ползи, туризъм, рекреация, високоефектив-

но използване на горската биомаса за производство на енергия и др. Страната ни разполага и със значителен потенциал за развитие на страничните ползвания от горите.

Същевременно в секторите дървообработване, мебели, целулоза и хартията кризата с пандемията от COVID -19 се отрази даже и на икономически стабилните големи ползватели, докато малките и средни предприемачи не рядко са принудени да закриват своя бизнес.

Многократно сме поставяли пред социалните партньори /работодателските структури/ мерки и предложения, водещи до подобряване на положението, сигурност на работните места, достойно заплащане. Убедени сме, че за тежките социално-икономически предизвикателства са необходими съвместните обединени усилия на всички власти.

Ето защо, нашите предложения са в посока:

Създаване на условия за развитие на огромния потенциал на горските територии в полза на всички собственици, свързано с развитие на зелената икономика, функционирането на единно, комплексно и многофункционално горско стопанство, привличане на инвестиции, разкриване на нови работни места и създаване на поминък в планинските и полупланински райони, развитие на горскостопанската инфраструктура, активна и достойна предприемаческа дейност и по-големи приходи в държавния бюджет.

Постигане на политически консенсус между изпълнителна власт /държава/, представители на синдикати, работодатели и НПО по отношение бъдещото развитие на горското стопанство и горската промишленост в страната.

Диалогичност между всички заинтересовани за възстановяване на общественото доверие към отрасъла.

Привличане и използване инициативата и потенциала на всички НПО при провеждане на горската политика.

Изпълнение на програма за обучение на държавните служители и тези от търговските предприятия за изграждане на капацитет за бизнес планиране, търговско управление, работа с програмите и мерките на ЕС.

Повишаване на мотивацията на работещите в държавния горски сектор – с контролни и стопански функции, чрез ограничаване на възможностите за безпринципно политическо и лобистко кадруване – създаване на система от обективни критерии за професионализъм и почтеност, прозрачност, публичност, конкурсно начало, равни възможности за развитие в кариерата, забрана за дискриминация, прилагане на мотивационни механизми за поощряване на професионалната кариера.

Възстановяване на ранга на националното горско ведомство – Държавна агенция по горите, подчинена пряко на зам.министър-председател или създаване на Министерство на горите и горската промишленост.

Единствено по този начин неocenимите екологични, социални и икономически функции на горите, ползвани разумно и балансирано ще подпомогнат трайно устойчивото развитие на националната икономика и ще подобрят качеството на живот и добруването на народа ни.

Позицията е изпратена до агенции и средства за масово осведомяване; ПФ „Продължаваме промяната, ПП Българска социалистическа партия; ПП „Има такъв народ“; ПП „Движение Да България“; Изпълнителна агенция по горите на 02.12.2021 г.

С Решение № 5/26.11.2021 г. на Управителния съвет на ФСОГСДП се дава ход за подготовката за Осмия редовен конгрес на Федерацията през 2022 г., като:

1. Обявява провеждането на отчетно-изборна кампания в основните синдикални организации от състава на ФСОГСДП в периода от 15.12.2021 г. до 28.02.2022 г.

2. Определя норма на представителство – по един делегат от всяка синдикална организация, редовен член на Федерацията, с численост до 100 синдикални членове и по двама делегати от всяка синдикална организация, редовен член на Федерацията, с численост над 100 синдикални членове. Право на глас в заседанията на Конгреса имат и неизбраните за делегати членове на УС, ФКК на Федерацията, председателите на Браншовите съюзи и Регионалните съвети на Федерацията (съгл. чл.23, ал. 8 от Устава).

Позиция на КС на КНСБ за въведените мерки във връзка с пандемията и ваксинацията в страната*

Втора година преминава под знака на ковид пандемията, а цената, която работещите плащаме, е жестока и се измерва не само в изгубени работни места и влошено качество на живот, но и с човешки животи.

Страната ни се намира в разгара на най-сериозната ковид вълна. За разлика от предходните, сега имаме възможност да се предпазим, да защитим своето здраве и това на близките си и колегите, с които работим, като по този начин запазим и работните си места.

Научните факти и медицинските специалисти са категорични, че ваксините предпазват, като могат да предотвратят тежко протичане на заболяването и да намалят броя на хората, приети в болница с усложнения. Данните за България сочат, че едва 8 – 10 % от постъпващите в болница са ваксинирани, и то само с една доза, а смъртността при ваксинираните е 1 – 2 %.

Броят на заразените през последните седмици се покачи застрашително и това буди тревога за евентуалните последствия както за здравето ни, така и за заетостта и доходите. Нов сериозен ръст на заболяелите крие риск от въвеждане на ограничителни мерки и затваряне на работещи бизнеси. Чрез ваксините имаме възможност да променим това.

Последните данни показват, че никога в нашата страна не е имало толкова много заразени и починали от COVID – 19 за ден, което се дължи на забавеното въвеждане на мерките, което ще доведе до много по-сериозни последствия за здравната ни система, бизнеса и работещите. Ето защо в настоящата обстановка, при наличие на заплаха, застрашаваща живота и здравето на работещите в България, е не само допустимо (както потвърди Европейският съд за правата на човека и българският Върховен административен съд), но и необходимо да се въведат ограничения с цифровите COVID сертификати на ЕС (зелени сертификати), за да се запазят здравето и живота на



населението.

В настоящата обстановка зелените сертификати се явяват една по-благоприятна алтернатива на по-тежките мерки, прилагани по-рано – ограничаване правото на придвижване, затваряне на обекти с обществено предназначение, затваряне на отделни бизнеси и пр., които се отразиха изключително негативно на икономиката, заетостта и доходите в България.

Категорично настояваме в спешен порядък заповедта на министъра на здравеопазването от 3.11.2021 г. да бъде допълнена с клаузи, които уреждат осигуряването на безплатни антигенни тестове за работодатели и за работници, включително безплатното пробовземане на антигените тестове от лабораториите или на място в предприятието, когато във всеки един случай такова изискване произтича от законова разпоредба или от заповед на държавен орган с оглед упражняване на съответната професия.

Ваксинирането е доброволен акт и трябва да остане такъв. От нашата обща отговорност зависи дали ще спрем поредната ковид вълна, затова КНСБ настойчиво призовава работещите български граждани да се ваксинират.

Анкетно онлайн проучване на КНСБ, проведено от 29 октомври до 8 ноември 2021 г. сред 1115 председатели на синдикални организации, показва, че близо 50% от синдикалните лидери на КНСБ в предприятията в цялата страна са със завършен ваксинационен цикъл.

Близко една четвърт от анкетиранияте, или 23,6%, са преболели, без да правят по-нататъшни постъпки за допълнително ваксиниране. Не са се ваксинирали и не желаят да се ваксинират 15,8%. Планиращите ваксинация в бъдеще са 7,9%, а тези които заявяват, че са избрали да не се ваксинират по здравословни причини, са 3,7% от запитаните. Към настоящия момент зелен сертификат притежават 60 на сто от запитаните.

КНСБ апелира всички работници и служи-

тели да бъдат с повишена лична и професионална отговорност към живота и здравето на работното място, да пазят себе си и околните. Да спазват законовите изисквания за използване на зелен сертификат – чрез провеждане на лабораторни изследвания за инфекция със SARS-CoV-2 и/или чрез завършен ваксинационен курс.

** Позицията на Координационния съвет на КНСБ е приета на заседание на 17 ноември 2021 г.*

Това ви интересува

Отстраняване от работа поради липса на лични предпазни средства или проявени грипоподобни симптоми

Съгласно чл. 275, ал. 1 от Кодекса на труда /КТ/ работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителите да бъдат отстранени, ограничени или намалени.

Със Закона за здравословни и безопасни условия на труд /ЗЗБУТ/ са уредени правата и задълженията на всички участници в трудовия процес относно осигуряването на безопасност и здраве при работа, като работниците и служителите също имат задължения във връзка с безопасността и здравето при работа.

В чл. 126 КТ са регламентирани задълженията на работника или служителите, като изрично е определено, че той следва да се явява на работа в състояние, което му позволява да изпълнява възложените задачи, да спазва правилата за здравословни и безопасни условия на труд, да спазва вътрешните правила, приети в предприятието и други. Също така в чл. 33 ЗЗБУТ е установено изричното задължение за всеки работещ да се грижи за здравето и безопасността си, както и за здравето и безопасността и на другите лица, пряко засегнати от неговата дейност, в съответствие с квалификацията му и дадените от работодателя инструкции.

Работодателят има задължение да запознае работниците и служителите с установените правила за безопасност и здраве при работа.

Това се извършва с провеждане на инструктаж по безопасност и здраве при работа, който се изготвя в съответствие с оценката на риска в предприятието. Работодателят следва да укаже на работниците и служителите, че са задължени да се явяват на работа в състояние, което им позволява извършването ѝ, в това число да не се явяват на работа при проява на грипоподобни симптоми, както и със задълженията им да използват предоставените им лични предпазни средства.

Правото на работодателя да отстранява работника или служителите от работа е регламентирано в чл. 199, ал. 1 КТ. Тази разпоредба предвижда, че работодателят или непосредственият ръководител може да отстрани временно от работа работник или служител, който се явява в състояние, което не му позволява да изпълнява трудовите си задължения. Временното отстраняване от работа по чл. 199, ал. 1 КТ се извършва от работодателя, за да предотврати настъпването на тежки последици за самия работник или служител, както и за да предпази останалите работници и служители в предприятието. Следователно вината на работника или служителите за настъпването на обективната пречка за изпълнение на работата, която е основание за отстраняването му, е без значение.

Важен момент преди започване на процедурата по отстраняване от работа на работника

или служителя е да бъде установено дали са налице основания за това.

В зависимост от управленската структура на предприятието, работодателят или непосредственият ръководител установяват наличието на основания за отстраняване.

В случаите, когато основанията за отстраняване се установят от непосредствения ръководител, той незабавно следва да уведоми за това работодателя. Окончателната преценка за наличието на основания за отстраняване от работа се извършва от работодателя.

В законодателството не са предвидени изрично видът и формата на акта, чрез който работодателят реализира правото си на отстраняване от работа. Обосновано е това да се извърши чрез издаване на нарочен документ в писмена форма, например чрез заповед. Писмената заповед може да улесни доказването на основанията за отстраняването при възникване на трудов спор, свързан с правата и задълженията на страните по повод на извършваната работа.

Разпоредбата на чл. 284, ал. 2 КТ задължава работниците и служителите да използват специалното работно облекло и личните предпазни средства по предназначението им. Поради това неизпълнението на задълженията за използване на лични предпазни средства е нарушение на трудовата дисциплина, което може да е основание както за започване на дисциплинарно производство, така и за отстраняване от работа на съответния работник или служител. В чл. 199, ал. 2 КТ се предвижда, че отстраняването продължава, докато работникът или служителът възстанови годността си да изпълнява определената му работа. Ето защо, когато е установен случай, при който работник или служител не използва личните предпазни средства, е възможно бързо да бъде отстранено нарушението чрез поставянето им, поради което не следва да се засягат правата му по отношение на начисляване и изплащане на трудовото възнаграждение. Това обаче не ограничава възможността на работодателя да започне дисциплинарно производство спрямо работника или служителя за неизпълнение на конкретните му задължения.

С оглед на продължаващата пандемия от COVID-19 е важно работодателите да не допускат работници и служители или външни лица, които проявяват симптоми на остри заразни заболявания. Ето защо отстраняването на работници и служители с такива симптоми може

да се приеме като обоснована мярка за ограничаване на разпространението на заразата и за запазване на живота и здравето на останалите работници и служители в предприятието.

При явяване на работник или служител, който проявява симптоми на заразно заболяване, в това число повишена телесна температура и/или силна кашлица, е необходимо лицето да се отстрани и да се предприемат мерки за установяване на здравното му състояние, включително и експертиза на работоспособността. Експертизата на временната неработоспособност се извършва от здравните органи по ред, определен в Наредбата за медицинската експертиза /НМЕ/.

При описаната хипотеза работникът или служителът следва да се насочи за определяне на работоспособността му от компетентните здравни органи. Разпоредбата на чл. 16, ал. 1 НМЕ предвижда, че всички лабораторни изследвания и лечебни процедури /физиотерапия, рентгенова терапия и др./ на работоспособни осигурени лица могат да се извършват в работно време с разрешението на работодателя, без да се издава болничен лист. В този случай лекарят, който прави изследването или консултацията, издава служебна бележка на осигурения, в която отразява часа на явяването и часа на приключването на изследването /чл. 16, ал. 2 НМЕ/.

Когато здравните органи установят временна неработоспособност, те издават болничен лист, който е основание за ползване на отпуск по чл. 162 КТ и е за периода до възстановяване на работоспособността. По време на ползване на този отпуск се изплаща обезщетение от държавното обществено осигуряване. Осигуреният /работник или служител/ е длъжен да представи болничния лист или да уведоми работодателя/осигурителя до два работни дни от издаването му. В случаите, при които лекуващият лекар или ЛКК са констатирали състояние на неработоспособност, но осигуреният откаже да му се издаде болничен лист, последният задължително се издава и служебно се изпраща на работодателя/осигурителя, където работи осигуреният /чл. 9, ал. 3 НМЕ/. Важно е да се има предвид, че осигуреният не може по своя преценка без разрешение от лекуващия лекар или ЛКК, издали болничния лист, да се върне на работа преди изтичане на разрешенния отпуск. Осигурителите /работодателите/ също

нямат право да допускат на работа осигурените /работниците и служителите/, които се намират в отпуск поради временна неработоспособност /чл. 18, ал. 1 НМЕ/.

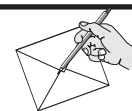
Когато лекарят установи, че няма основание за ползване на отпуск за временна неработоспособност и работникът или служителят може да изпълнява служебните си задължения, работодателят е длъжен да го допусне до работа. В този случай явяването пред здравните органи може да се установи с издадена служебна бележка, като не трябва да се ограничава правото на работника или служителя да получава трудовото си възнаграждение. Още повече, че при евентуален трудов спор може да се приеме, че отстраняването от работа е законосъобразно и работодателят дължи обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето на незаконното отстраняване на основание чл. 214, ал. 1 КТ.

Трябва да се има предвид, че съгласно чл. 8,

ал. 1 КТ трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно съобразно изискванията на законите.

Добросъвестността при осъществяване на трудовите права и задължения се предполага до установяване на противното /чл. 8, ал. 2 КТ/. За да не се начисли и изплати пълният размер на трудовото възнаграждение на работника или служителя, работодателят следва да разполага с доказателства и да е установил недобросъвестността при изпълнението на правата и задълженията на лицето. Поради това единствено когато работникът или служителят има симптоми на заразна болест и му е указано да се яви пред здравен орган за оценка на работоспособността, но лицето не е изпълнило нарежданията на работодателя, е налице основание за прилагане на разпоредбата на чл. 199, ал. 3 КТ, съгласно която през времето, докато трае отстраняването, работникът или служителят не получава трудово възнаграждение.

Отговори на ваши въпроси:



Какви наказания може да налага работодателят за нарушаване на трудовата дисциплина

Въпрос: Може ли да ми разясните какви могат да бъдат последствията за работника при нарушаване на трудовата дисциплина? Има ли определени наказания за налагане в закона, или всичко зависи от волята и желанието на работодателя?

Отговор: За нарушаване на трудовата дисциплина на работниците и служителите могат да бъдат налагани само посочените в Кодекса на труда наказания, като всички други наказания са недопустими и законосъобразни.

Виновното изпълнение на трудовите задължения е нарушение на трудовата дисциплина. Нарушителят се наказва с предвидените в Кодекса на труда /КТ/ дисциплинарни наказания независимо от имуществената, административно-наказателната или

наказателната отговорност, ако такава отговорност се предвижда /чл. 186 КТ/.

Според чл. 187, ал. 1 КТ нарушенията на трудовата дисциплина, са:

- Закъснение, преждевременно напускане на работа, неявяване на работа или неуплътняване на работното време;

- Явяване на работника или служителя на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява възложените му задачи;

- Неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила;

- Произвеждане на некачествена продукция;

- Неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труда;

- Неизпълнение на законните

нареждания на работодателя;

- Злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието, както и разпространяване на поверителни за него сведения;

- Увреждане на имуществото на работодателя и разпиляване на материали, суровини, енергия и други средства;

- 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.

В чл. 188 КТ са предвидени следните дисциплинарни наказания при нарушаване на трудовата дисциплина:

1. Забележка /чл. 188, т. 1 КТ/

- морален укор към поведението

на работника/служителя. Забележката има за правна последица създаването на състоянието на наказаност на работника/служителя. При евентуално следващо нарушение на трудовата дисциплина на работника/служителя може да се наложи и по-тежко дисциплинарно наказание.

2. Предупреждение за уволнение /чл. 188, т. 2 КТ/ - също морален укор, но в по-висока степен. Правните последици са същите като при забележката.

3. Дисциплинарно уволнение /чл. 188, ал. 3 КТ/ - като наказание изразява възможно най-тежък укор към поведението на работника/служителя. Има много съществена лична и имуществена последица – прекратяване на трудовото правоотношение едностранно. Работникът/служителят се лишава от работа и трудово възнаграждение. Нещо повече – спрямо чл. 221, ал. 2 КТ при дисциплинарно уволнение работникът или служителят дължи на работодателя обезщетение в размер на brutното си трудово възнаграждение за срока на

предизвестие – при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди – при срочно трудово правоотношение. Предназначението на обезщетението е да компенсира вредите понесени от работодателя поради виновното поведение на работника или служителя, последица от което е налагането на дисциплинарно наказание „уволнение“.

При налагането на дисциплинарни наказания е важно да се спазва законоустановената процедура с оглед спазването на правата както на работниците, така и на работодателя. Неспазването на тази процедура води до отмяна на наложеното наказание, ако то се разглежда в съда.

В чл. 193, ал. 1 КТ е уредено, че работодателят е длъжен преди налагане на дисциплинарното наказание да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства. 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 /чл. 193, ал. 2 КТ/. Това обаче не важи, когато обясненията на работника или служителя не са били изслушани или дадени по негова вина /чл. 193, ал. 3 КТ/.

Съгласно чл. 194, ал. 1 КТ дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му. В ал. 2 на същия член от КТ е уточнено, че при дисциплинарно нарушение, което е и престъпление или административно нарушение, свързано с възложената работа и установена с влязла в сила присъда или наказателно постановление, сроковете по предходната алинея започват да текат от влизането в сила на присъдата или на наказателното постановление. Сроковете по ал. 1 обаче не текат през времето, когато работникът или служителят е в законоустановен отпуск или участва в стачка.

Из дейността на Федерацията

На 10.11.2021 г. се проведе заседание на Постоянния консултативен комитет по правна закрила на труда и КТД към КНСБ, на което бе представено предложението на МТСП за проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда за въвеждане на изискванията на Директива за прозрачни и предвидими условия на труд и на Директива относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи. В заседанието участие взе Димитър Найденов – юрист на ФСОГСДП..

На 16.11.2021 г. в КНСБ се проведе национален семинар на тема „Интелигентните индустриални отношения като предпоставка за посрещане на новите технологични предиз-

викателства в света на труда“. Представител на ФСОГСДП участва в семинара.

На 17.11.2021 г. се проведе заседание на Координационния съвет на КНСБ при дневен ред: Актуална обществено-политическа и социално-икономическа ситуация в страната; анализ на резултатите от проведените парламентарни и президентски избори; информация за социално напрежение и реализирани протестни действия от КНСБ в страната; информация за изпълнението на Бюджет 2021 към месец октомври; информация за бюджетна процедура 2022 г. и исканията на КНСБ; приемане на позиции по актуални законодателни предложения и други въпроси от компетенцията на Координационния съвет.