

ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН



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



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM

BUILDING AND WOOD WORKERS'
INTERNATIONAL (BWI)

EUROPEAN FEDERATION OF BUILDING
AND WOODWORKERS (EFBWW)



European Federation
of Building
and Woodworkers



2

БРОЙ
IV-VI. 2016 г.

год. XVII



В броя четете:

- План за действие на ЕС срещу незаконната сеч
- Колективни трудови договори и начини за уреждането им
- Случаите, в които работодателят уволнява задължително с предизвестие
- 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**

План за действие на Европейския съюз (ЕС) за "Прилагане на законодателството в областта на горите, управлението и търговията с дървен материал" - FLEGT

Съветът на Европейския съюз, на свое заседание от 28 юни т.г. прие заключения, относно оценката на плана за действие FLEGT (прилагането на закона за горите, управлението и търговията) и на регламента на ЕС за дървения материал (EUTR).

В заключенията се подчертават положителния принос на тези инструменти за намаляването на вноса в ЕС на незаконно добит дървен материал и повишаване на осведомеността на широката общественост и пазарите за проблема с незаконната сеч.

В заключенията също се призовават държавите членки и Комисията да направят дори повече, за да се справят с това явление, с оглед на постигане на устойчиво управление на горите в световен мащаб.

ЕС публикува "Прилагане на законодателството в областта на горите, управлението и търговията" (FLEGT) през 2003 г. Планът за действие определя набор от мерки на разположение на своите страни-членки на ЕС и за справяне с незаконната сеч в горите в света.

Защо е въведен Планът за действие ?

Причината е, че незаконната сеч има разрушително въздействие върху някои от най-ценните останали гори в света, и на хората, които живеят в тях и разчитат на ресурсите, които горите предоставят.

ЕС е един от най-големите консуматори на изделия от дървен материал в света. Компаниите и правителствата от ЕС, които купуват дървен материал и изделия от доставчици в Африка, Азия или Южна Америка имат значително въздействие върху незаконната сеч. Ако те несъзнателно купуват незаконна дървесина, те създават печеливши пазари за нелегални дървосекачи и подкопават усилията за прилагане на закона за горите в страните износителки на дървен материал.

Ако купувачите купуват дървесина от производители, които са в съответствие с националните закони, плащат данъци за дървения материал, който сечат и действат отговорно към местното население и околната среда, това ще помогне за намаляване на незаконната сеч.

Какво съдържа Планът за действие?

Планът за действие предвижда мерки за:

- предотвратяване вноса на незаконно добит дървен материал в ЕС*
- спазването на закона за дървен материал*
- увеличаване на търсенето на дървен материал от отговорно управлявани гори*

Дългосрочната цел на Плана за действие е устойчиво управление на горите. Той се фокусира върху седем широки области:

1. подкрепа на страните производителки на дървен материал, включително насърчаване на справедливи решения за проблема с незаконна сеч;

2. насърчаване на търговията със законен дървен материал, включително разработването и прилагането на Споразумения за доброволно партньорство (СДП) между ЕС и страните производители на дървен материал;

3. насърчаване на политиките за обществени поръчки, включително и насоки за това как да се справят с закона, когато уточняват процедурите за обществени поръчки на дървения материал;

4. подкрепа на инициативите на частния сектор, включително насърчаване на доброволни кодекси за поведение за частни компании за доставка на дървен материал;

5. запазване на финансиране и инвестиции, включително насърчаване на финансовите институции, които да инвестират в горския сектор, за да се развият процедури за полагаемата грижа на горите;

6. използване на съществуващото или ново законодателство в подкрепа на плана за действие, включително регламента на ЕС за дървен материал;

7. преодоляване на проблема с конфликта за дървен материал, включително подкрепа за развитието на международна дефиниция на конфликта за дървен материал.

Необходимо е да знаете

28-ми април:

Международен ден на загиналите при трудови злополуки

Да намалим рисковете за живота и здравето на работещите чрез превенция

Според статистическата информация на НОИ, за периода 2000 - 2015 г. са станали общо 63 626 трудови злополуки, като са загинали 2 072 български работници. Годишната оперативна информация за трудовите злополуки на Националния осигурителен институт за последните три години показва, че през 2013 г. са регистрирани общо 2 768 трудови злополуки, през 2014 г. - 2 807 бр., а през предходната 2015 г. - 2 880 бр. Общият брой злополуки за 2015 г. показва увеличение с 73 злополуки спрямо 2014 г. За периода 2013 - 2014 г. се наблюдава тенденция на увеличаване броя на смъртните злополуки от 92 през 2013 г. на 118 през 2014 г., и намаление през 2015 г. на 104 като при десет от тях са починали жени.

Загубените в резултат на трудови злополуки календарни дни за 2015 г. са 155 486, което е с 23 067 дни повече в сравнение с 2014 г. През миналата година в Националния осигурителен институт официално са регистрирани 3 052 трудови инцидента. За трудови злополуки са приети 2 880, като 2 384 са станали на работното място, а 496 - при отиване или връщане от работа. Спрямо 2014 г. първите показват увеличение с 25, а вторите показват увеличение с 48.

Оперативната информация за трудовите

злополуки на НОИ сочи, че трите икономически дейности с най-голям брой трудови злополуки през 2015 г. са сухопътен транспорт (189 бр.), държавното управление (177 бр.), и търговия на дребно, без търговия с автомобили и мотоциклети (158 бр.). Трудовите злополуки, станали на работното място според чл. 55, ал.1 от Кодекса за социално осигуряване, са: "Сухопътен транспорт" със 176 трудови злополуки, "Търговия на дребно, без търговия с автомобили и мотоциклети" със 141 трудови злополуки и "Добив на метални руди" със 110 трудови злополуки. Според данните на териториалните подразделения на НОИ най-голям брой трудови злополуки за 2015 г. са регистрирани в София град - 956, Пловдив - 283 и Варна - 208, а с най-малко Монтана - 23, Силистра и Кърджали - 19, и Видин - 12. Вижда се, че съсредоточаването на трудовите злополуки е в големите градове, където има по-висока заетост.

Данните от оперативната статистика на НОИ за трудовия травматизъм в България за първото тримесечие на 2016 г. отбелязват известно увеличение на общия брой трудови злополуки - те са 715 бр., спрямо 677 бр. за същия период на миналата година. Това означава 38 повече трудови злополуки.

Резултатите от контролната дейност на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" са друг съществен източник на информация за състоянието на условията на труд в предприятията, за ефективността на управлението на професионалните рискове на ниво предприятие, както и за идентифициране на рискови сектори и проблеми в управлението на съществуващи и нововъзникващи рискове. През миналата година са извършени общо 50 229 проверки в 39 272 предприятия, от които 8265 за първи път. Установените нарушения в условията на труд са 111 895 (50,3% от общия брой установени нарушения), като този дял се е увеличил в сравнение с 2014 г.

Констатираните нарушения на изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд за миналата година се разпределят, както следва:

-нарушения на нормите, свързани свързани с организацията и управлението на дейността за осигуряване на здраве и безопасност при работа - 63 017 бр. или 56,3% от всички нарушения в областта на здравословните и безопасни условия на труд;

-нарушения на нормите по безопасност на работното оборудване и технологичните процеси - 32 208 бр. или 28,8% от всички нарушения в областта на здравословните и безопасни условия на труд;

-нарушения на нормите по хигиена на труда - 16 670 бр. или 14,9%.

През 2015 г. продължи установената в ИА ГИТ практика по време на проверките да се канят за участие представители на синдикални организации и представители на работещите в комитетите/групите по условия на труд (КУТ/ГУТ). Отчетните данни показват, че в 312 проверки са участвали представители на синдикати, а в 1 604 проверки представители на комитети и групи по условия на труд.

Интензивната контролна дейност, която се осъществява от ИА "ГИТ" през последните години, даде резултати за подобряване на условията на труд в предприятията. Резултатите от контролната дейност през 2015г. показват, че относителния дял на проверените предприятия, изпълнили основните изисквания на Закона за здравословни и безопасни условия на труд е 84 %.

Безопасните и здравословни условия на

труд през целия трудов живот са полезни за работниците, предприятията и обществото като цяло. Това е основното послание на новата кампания на Европейската агенцията по безопасност и здраве при работа за 2016 и 2017 г. - "Здравословни работни места за всички възрасти"! Тя включва редица инструменти за повишаване на осведомеността и постигане на по-добро разбиране на работниците, ръководителите и работодателите да управляват предизвикателствата, свързани със застаряването на работната сила, като се фокусират не върху една от възрастовите групи, а върху работниците от всички възрасти. Акцента се поставя върху насърчаването на здравословни работни практики и осигуряването на добри условия на труд при младите работници, което е стимул за устойчива работа и остаряване в добро здраве, като се подчертава значението на превенцията на рисковете през целия професионален живот на всяко лице.

Като отчитаме демографските промени, следва да се предприемат специфични мерки по отношение на рисковете, трудови злоупотреби и професионални заболявания чрез цялостен подход за изграждане на култура на превенция. В тази връзка за намаляване и преодоляване на трудовия травматизъм е нужно да се положат усилия за повишаване уменията на ръководния персонал на средно ниво за упражняване на ефективен контрол и ръководството на трудовия процес и непрекъснато усъвършенстване на навиците на работещите да мислят и работят безопасно, като спазват правилата за безопасна работа и физиологичните режими на труд и почивка. Със средства от Фонд "Условия на труд", Конфедерацията, ежегодно провежда обучения в областта на здравословните и безопасни условия на труд на своите членове, структури, браншови организации, членове на комитети и групи по условия на труд, както и други служители и работници за повишаване осведомеността и капацитета от знания на работещите.

Превенцията е най-ефективният начин за управление и справяне с рисковете за здравето и живота на работещите. Важно е управлението им да бъде интегрирано в политиката по безопасност и здраве като цяло и да се възприема като споделена отговорност и ангажимент на синдикатите, работниците и работодателите.



22 АПРИЛ - ДЕН НА ЗЕМЯТА

Международен ден на Земята (Ден на Земята) е най-големият нерелигиозен празник в света отбелязван от над половин милиард души. Всяка година Международната мрежа за Деня на Земята координира действията на повече от 12 000 партньори в 174 държави насочени към опазване на планетата Земя и съхраняване на живота върху нея. Мрежата се стреми да създаде широка гражданска подкрепа за устойчиви и ефективни екологични политики за развитие по целия свят.

За първи път Ден на Земята се отбелязва на 22 април 1970 г. в САЩ и Канада. Милиони североамериканци участват в демонстрация и настояват политици, държавници, бизнесмени да включат в своите приоритети опазването на околната среда. През 1990 г. празникът на нашата планета е обявен за международен, като България се включва в отбелязването му през 1993 г. Целта е да се обединят хората на планетата в защита на околната среда.

Сдружение Училищно Настоятелство "Петко Каравелов" при 55 СОУ, гр. София

До инж. ПЕТЪР АБРАШЕВ
Председател на
Федерацията на синдикалните организации от
горското стопанство и дървопреработващата промишленост към КНСБ
ул. "Владайска" 29, ет. 3
1606 София

БЛАГОДАРСТВЕНО ПИСМО

Уважаеми г-н Абрашев,

Съветът на Настоятелите при УН "Петко Каравелов" и учениците на 55 СОУ искрено Ви благодарим за дарението на дръвчета и храсти за училищния двор по повод Деня на Земята. Благодарим Ви за помощта, която ни оказахте да направим двора на училището ни по-приветлив, да дишаме по-чист въздух, да помогнем на планетата и на всички хора.

В засаждането се включиха всички наши ученици – 1070 на брой. Благодарим Ви за възможността да покажем на тях и на всички хора в района, че тук се възпитават отговорни и грижовни към природата деца.

От сърце Ви желаем здраве, радост, успехи и много усмивки!

Председател на Съвета на настоятелите:

Таня Антонова

22.04.2016г.
гр. София



Това може би ви интересува

Случаите, в които работодателят уволнява задължително с предизвестие

В чл. 328 КТ е записано например, че "работодаателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 в определени случаи". Под "срокове" се имат предвид 30 дни на предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор. Това е общото правило. КТ позволява страните да уговорят и по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца. Срокът на предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор пък е 3 месеца, но не повече от остатъка от срока на договора.

Именно в тези срокове работодателят може да прекрати трудовия договор в точно определени от закона случаи.

Едни от тези ситуации са закриване на предприятието, както и при закриване само на част от предприятието. Пак задължително трябва да има предизвестие и при съкращаване на щата или при намаляване на обема на работа. Същите правила се спазват и при спиране на работата за повече от 15 работни дни.

Ако се уволнява заради "липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата", то отново е необходимо задължително работодателят да даде предизвестие. Когато работникът или служителят се освобождава, защото не притежава необходимото образование или професионална квалификация за

изпълняваната работа, изискването е същото.

Пак предизвестие се изисква като задължително условие за законно уволнение при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което работи, когато то се премества в друго населено място или местност. Дори и тогава трябва да има предупреждение.

Има ситуация, при която заеманата от работник или служител длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност. Това е много по-силно изискване и настоящият работник трябва да напусне. Тогава обаче работодателят е длъжен да го уволни с предизвестие. Същото е при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях, както и при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор.

В последните няколко

години бяха регламентирани и още няколко случая и категории, при които предизвестие е задължително. Такъв е случаят при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, при навършване на 65-годишна възраст - за професори, доценти и доктори на науките. Или пък когато на работника или служителя е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване. Пак предизвестие трябва и когато трудовото правоотношение е възникнало, след като работникът или служителят е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст. В тези случаи работодателят може да получи служебно от Националния осигурителен институт информация относно наличието на упражнено право на пенсия от работника или служителя. Националният осигурителен институт предоставя безвъзмездно информация в 14-дневен срок от получаване на искането, според КТ.





Колективни трудови спорове и стачни действия през 2015 година

В изготвения от Национален институт за помирение и арбитраж /НИПА/ през март 2016 г. годишен доклад се проследяват и изследват данни за възникналите колективни трудови спорове /КТС/ в Република България през 2015 г. През 2015 г. в резултат на осъществяване на проект "Разрешаване на спорове", в сътрудничество със социалните партньори, са изготвени предложения за изграждане на информационна система за проследяване и анализ на КТС. Тя разглежда възникналите КТС и действията за тяхното уреждане /в т.ч. стачки/, като водещи показатели за състоянието на индустриалните отношения, каквато е практиката в другите държави. За статистически цели от партньорите са приети работни дефиниции. Понятието за колективен трудов спор се извлича по тълкувателен път от разпоредбата на чл. 1, ал. 1 от Закона за уреждане на КТС /ЗУКТС/. Колективният трудов спор отразява наличие на противоречие/я между работници и служители, и работодателя за права или интереси по въпроси на трудовите и осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище. Колективните трудови спорове могат да бъдат спорове за права и спорове за интереси. Споровете за права се отнасят за съществуващи права и задължения на работниците/служителите и работодателите, уредени в законодателството, в колективния трудов договор, във вътрешни актове на работодателя или в индивидуално споразумение между работника/служителя и работодателя. Споровете за интереси целят установяване на нови права и задължения за страните по трудовото правоотношение. Изясняването на вида на спора е от значение за установяване на причината за възникването му, за предприемането на действия за уреждане на спора и за избора на подходящ способ за разрешаването му.

Съгласно разработената съвместно с експерти на социалните партньори матрица за проследяване на КТС, неговите основни параметри са: начало на възникване на КТС; предмет на КТС; основни искания по спора; причини за КТС, обявени действия за пости-

гане на исканията; предприети действия за уреждане на спора; начин на уреждане на КТС и резултат от уреждането на спора.

Началният момент на възникване на КТС е моментът, в който работниците и служителите предявят писмено искания към работодателя относно права и интереси по въпроси, свързани с трудовите и/или осигурителните им отношения, както и по въпроси, свързани с жизненото равнище. Предметът на КТС е свързан с конкретните въпроси, по които е възникнало противоречие между страните - неизплатени заплати, забавяне на изплащане на заплати, изменение в заплащане на труда, реструктуриране, свързано със съкращения и т.н. Причините за КТС могат да бъдат непостигане на споразумение между страните или отказ на работодателя да преговаря по предмета на КТС.

Предприетите действия за уреждане на КТС могат да бъдат непосредствени преговори между страните, посредничество и/или арбитраж /доброволен и арбитраж по смисъла на чл. 14, ал. 3 ЗУКТС/, символична стачка, предупредителна стачка, ефективна стачка. Съгласно ЗУКТС непосредствените преговори между работниците и работодателите или между техните представители протичат по свободно определена от тях процедура. Когато не се постигне споразумение или някоя от страните откаже да преговаря, всяка от тях може да потърси съдействие за уреждане на спора - чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от съответните синдикални и работодателски организации, в които членува и/или от Националния институт за помирение и арбитраж.

Когато предявените искания не са уважени, работниците и служителите могат да обявят символична стачка. Символичната стачка се изразява в носене или поставяне на подходящи знаци, ленти, плакати, значки и други символи без преустановяване на работния процес. Предупредителната стачка представлява прекратяване на трудовия процес за не повече от един час, без предварително уведомяване на работодателя.

Към ефективна стачка работниците и служителите могат да преминат, когато споразумение чрез непосредствени преговори или посредничество и/или доброволен арбитраж не може да се постигне или работодателят не изпълни поети задължения към тях. Ефективната стачка е временно преустановяване изпълнението на трудовите задължения от страна на работниците и служителите. Решението за обявяване на стачка се взема с обикновено мнозинство от работниците в съответното предприятие или поделение. Работниците или техният представител са длъжни да уведомят писмено работодателя или неговия представител най-малко 7 дни преди началото на стачката, да посочат нейната продължителност и органа, който ще ръководи стачката. В ЗУКТС съществува и понятието "стачка от солидарност". Това е ефективна стачка на работници и служители в подкрепа на законна стачка на други работници и служители.

Важен момент от методологията на анализа е прилагането на критерии относно разграничаването на КТС от други форми на спорове и преговори, като се изследва наличието на ключовите характеристики на КТС съгласно действащото законодателство.

Тези характеристики са:

1. Предмет на спора. Той е изрично определен, поради което редът за уреждане на колективните трудови спорове е неприложим за уреждане на спорове по други въпроси. Предмет на колективния трудов спор могат да бъдат само общи интереси по въпроси на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище.

2. Страни по спора. Това са носителите на правата и задълженията по предмета на спора. Те са:

- Работници и служители. Работниците и служителите участват в колективния трудов спор като общност в защита на общ интерес. Те са представлявани /чл. 1, ал. 2 ЗУКТС/ от органите на техните професионални организации, освен ако не са упълномощили други органи или лица.

- Работодателят. По колективния трудов спор работодателят може да бъде представляван от законния си представител /ръководителя на предприятието/, освен ако страната не е упълномощила други органи или лица.

3. Ред за уреждане на колективни трудови спорове. Прилагат се разпоредбите на ЗУКТС. Законът предвижда следните способи за тяхното уреждане: непосредствени пре-

говори, посредничество, доброволен арбитраж и като крайно средство - стачката. При непостигане на споразумение за минимално необходимите дейности в случай на стачка, се осъществява задължителен арбитраж за тяхното определяне, в предвидените от ЗУКТС случаи.

Препоръчителните и желани от обществото способи за уреждане на колективните трудови спорове са доброволните. Те се изразяват в уреждане на спора чрез сътрудничество и взаимни отстъпки между спорещите страни, без преустановяване на работа. Сред доброволните способи главно значение имат непосредствените преговори. Те са предвидени в чл. 3 ЗУКТС. Провеждат се между спорещите страни. Процедурата за водене на преговорите се определя свободно от страните. Законът установява две общи изисквания:

- Писмено предявяване на исканията на работниците и служителите пред работодателя;

- Посочване на имената на представители на работниците и служителите в преговорите.

Когато в процеса на непосредствените преговори се постигне решаване на спора, страните сключват споразумение. То трябва да бъде в писмена форма, да се подпише от страните и да отразява постигнатото съгласие. Споразумението подлежи на незабавно изпълнение /§ 1, ал. 1 от ДЗР на ЗУКТС/. Споровете по изпълнението на споразумението се решават по реда за решаване на споровете, касаещи изпълнението на колективния трудов договор /§ 1, ал. 2 от ДЗР на ЗУКТС/. Този ред е съдебен - чрез предявяване на иск по чл. 59 КТ.

Ако не се постигне споразумение, може да се премине към други способи за доброволното уреждане на КТС.

Органите, които могат да оказват съдействие за уреждане на колективни трудови спорове, са посочени в чл. 4, ал. 1 и чл. 5а ЗУКТС. Те са:

1. Синдикалните организации /федерации, съюзи, синдикати/

2. Работодателските организации

3. Националният институт за помирение и арбитраж.

В досегашните анализи на НИПА са представени различни от предмета и страните на КТС форми на изразяване на позиции, свързани с права и интереси на засегнати обществени групи. Те са изключени от обхвата на обобщените и класифицирани КТС по секто-

ри, обхванати работници, характер на исканията, обявени и предприети действия, поради липсата на съответствие с предвидената в ЗУКТС уредба.

В настоящия материал се разглеждат възникналите и протекли през 2015 г. КТС на базата на събраната информация чрез разработения съвместно с експерти на социалните партньори въпросник.

През 2015 г. в НИПА са регистрирани 24 случая на възникнали КТС в предприятия, а засегнатите от КТС наети лица са малко повече от 30000. Използваните показатели за анализ на регистрираните от НИПА случаи на КТС през 2015 г. включват няколко групи.

Разпределението на КТС по икономически сектори, териториален признак и видове предприятия през 2015 г. показва следната картина:

Преобладаващата част от КТС през 2015 г. са възникнали в сектора на услугите - 63 % спрямо 37 % в сектор индустрия. В общественения сектор КТС са 13, а в частния - 11. Броят на наетите лица и засегнатите от КТС се отчита в предприятията, в които е възникнал КТС. Общият им брой през 2015 г. е 30419 души. Данните показват, че по-голям е броят на засегнатите лица от КТС в сектор индустрия - 16464 или 54 %, спрямо засегнатите в услугите - 13955 или 46 %.

По отношение на формата на собственост, относителният дял на възникналите КТС и на наетите, засегнати от КТС, е еднакво разпределен - около 58 % в общественения сектор, срещу около 42 % за частния. Възникналите КТС в държавната администрация съставляват малко над 4 % от обществения сектор, но засегнатите лица в тези КТС са над 15 % от засегнатите в обществения сектор. В частния сектор възникналите КТС в чуждестранни компании са близо 17 % от всички КТС в сектора, а засегнатите лица - близо 35 %. С други думи, на всеки 6 предприятия с възникнал КТС един е в чуждестранна компания, а на всеки 3 от засегнати лица, едно е наето в предприятие с преобладаващо чуждестранно участие.

Според големината на предприятията, делът на наетите лица, засегнати от КТС в малките предприятия /до 50 наети/ е съвсем малък - под 1 %, като техният дял в броя на възникналите КТС е около 4 %. Малък е и делът на засегнатите лица от КТС в средни предприятия - 4 % от всички, в около 38 % от КТС. Близо 96 % от засегнатите от КТС наети лица са работещи в големи предприятия с

над 250 наети лица. Регистрираните КТС в големи предприятия представляват дял от близо 60 % от всички КТС. Териториалният обхват на регистрираните през 2015 г. КТС показва, че има възникнали КТС в общо 16 области от общо 28. От тях в областите Стара Загора, София /столица/, Кюстендил, Смолян и Хасково са отчетени повече от един КТС.

От събраните данни се установява, че в около 38 % от случаите на възникнал КТС и за над 57 % от засегнатите наети лица, е в сила действащ КТД.

Във възникналите КТС работниците са представлявани от орган на професионална организация /синдикат/и/ в над 2/3 от регистрираните през 2015 г. случаи, с над 92 % от засегнатите от КТС наети лица. В останалите 1/3 случаи на КТС, при засегнати наети лица по-малко от 8 %, работниците са упълномощили друг орган, съгласно чл. 1, ал. 2 ЗУКТС. В 11 от регистрираните случаи на възникнали КТС през 2015 г., или 46 % - липсват данни за броя на работниците, страна по спора.

В над 1/3 от възникналите КТС работниците, предявили искания към работодателя са синдикални членове от браншова или териториална синдикална организация. Членство в национално представителните синдикати КНСБ и КТ "Подкрепа", заедно или поотделно, е заявено в 75 % от случаите на КТС. Само в един случай на КТС има данни относно членство на работодателя в национално представителна работодателска организация.

В над половината КТС, обявените действия включват декларация до изпълнителната власт /сигнал до ИА ГИТ, ресорен орган, общинска власт и др./. Това е потвърждение на установилата се практика да се търси съдействие от изпълнителната власт по отношение на разрешаване на КТС. Други често прилагани средства за предупрежденията за ефективни стачни действия, провеждането на преговори или обявяването на протест в извънработно време. По-рядко прилагани са символичната стачка и стачката от солидарност. В групата "друго" през 2015 г. е регистриран един КТС с колективно подаване на оставки.

Достъпната информация показва, че в над половината КТС страните провеждат непосредствени преговори за решаване на спора. Всеки пети КТС е съпътстван от символична или предупредителна стачка. Ефективна стачка е проведена в 1 на всеки 6 КТС. Протестите са форма на натиск за уреждане на КТС в

1 на всеки 8 КТС. Най-рядко избраното действие е посредничество или арбитраж от НИПА, като извънсъдебен доброволен способ.

За периода са проведени само 4 ефективни стачки. Те са проведени в 2 средни, 1 голямо и 1 малко предприятие.

Предмет на регистрираните КТС

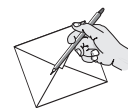
Предметът на КТС се отнася до конкретните въпроси в областта на трудовите и осигурителните отношения, както и тези по въпросите на жизненото равнище, които са посочени в исканията на работниците, страна по КТС. В един КТС може да се засягат повече от един спорни въпроси.

Данните показват, че както и в предходните няколко години, неизплатените заплати са най-често срещания предмет на КТС - в 46 %

от всички КТС през 2015 г. На второ място са въпросите, свързани с измененията на заплащането на труда, които включват както искания за увеличение на възнагражденията, така и отхвърляне на намаляването им. За разлика от предходни години преструктурирането, свързано със съкращения на работни места, е посочено в около 30 % от КТС, като неговият дял е намалял с около 10 %. Традиционно често посочван предмет е сключването на КТД. Други често посочвани от страните въпроси са изплащането на допълнителни възнаграждения, в т.ч. извънреден труд, ваучери за храна, бонуси и др., както и искания за подобряване условията на труд в предприятията. По-рядко посочвани искания в КТС са организацията на работното време и условията за синдикална дейност - съответно 13 и 8 %.

КЮ

Отговори на ваши въпроси:



Оспорване законността на уволнението

Въпрос: По данни от констативен протокол за извършена проверка в ДГС бях уволнен от работа, заедно с мой колега. Двамата с колежата ми имаме доказателства, че посоченото в констативния протокол не отговаря на действителността. Искаме да оспорим законността на нашето уволнение. Как да постъпим?

Отговор: С разпоредбата на чл. 344, ал. 1 от Кодекса на труда законодателят предоставя на уволнения работник или служител субективното право да оспори законността на уволнението пред работодателя или пред съда и поиска отмяната на незаконното уволнение и отстраняване на последиците от него.

Когато правото на оспорване се упражнява чрез съда, уволненият работник или служител може да предяви четири иска, изчерпателно изброе-

ни в чл. 344, ал. 1, т. 1-4: 1. Признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна; 2. Възстановяване на предишната работа; 3. Обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението; 4. Поправка на основанието за уволнението, вписано в трудовата книжка или друг документ. Тези иски са самостоятелни и могат да се предявяват като отделни иски, но могат да бъдат и обективно съединени чрез предявяването им с една искова молба. Но предявяването им трябва да става изрично, като се посочва в исковата молба исканото по всеки от тях.

Субективното право на оспорване законността на уволнението от работника или служителя, когато е упражнено чрез съда или направо пред работодателя, има едно и също съдържание.

Съгласно чл. 344, ал. 2 КТ

работодателят може по свой почин да отмени заповедта за уволнение до предявяването на иск от работника или служителя пред съда. Независимо от това кой информира работодателя, или от къде той посочва фактите и обстоятелствата за допуснатите нарушения при издаването на заповедта за уволнение, в негов интерес е сам да отмени незаконосъобразната заповед. Ако работодателят, след като размисли и прецени всички факти и обстоятелства, се възползва от предоставената му от чл. 344, ал. 2 КТ възможност, той си спестява време, ненужни разноски и неприятности от една страна и от друга избягва неблагоприятните правни последици при отмяна на незаконосъобразната заповед за уволнение на работника или служителя от съда. Крайният срок, който законодателят е определил, до който работода-

телят може сам да отмени издадената заповед за уволнение е до датата на предявяване на иск от уволнения работник или служител за оспорване законността на уволнението пред съда на основание чл. 344, ал. 1 КТ.

Работодателят отменя заповедта за уволнение, когато сам, по молба на работника или служителя, по сигнал на синдикалната организация или контролен орган установи, че издаването на заповедта за уволнение има допуснати нарушения. Без значение е правното основание, на което е бил прекратен трудовия договор.

При отмяна на заповедта за уволнение от работодателят, за работника или служителя се пораждат същите правни последици, както при предявени и установени от съда иско-

ве по чл. 344, ал. 1, т. 1-3 КТ. Работникът или служителят може да заеме предишната си работа при спазване на двуседмичния срок определен в чл. 345, ал. 1 КТ. Срокът започва да тече от следващия ден на деня, в който работникът или служителят е получил съобщението за възстановяване на работа и се изчислява в календарни дни. Той има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за оставане без работа от деня на уволнението до възстановяване на предишната работа (чл. 225, ал. 1 КТ). Времето, през което работникът или служителят е останал без работа поради уволнение, което е признато за незаконно от работодателя или съда, се признава за трудов стаж от датата на уволнението до въз-

становяването на работа (чл. 354, ал. 1, т. 1 КТ). Същият период от време се зачита и за осигурителен стаж, като осигурителните вноски се внасят от работодателя (чл. 9, ал. 3, т. 2 от Кодекса за социално осигуряване). Целесъобразно е в случаи, когато уволненият работник или служител има доказателства, че заповедта за уволнение е незаконосъобразна, да поиска от работодателя същата да бъде отменена на основание чл. 344, ал. 2 КТ. При отказ от работодателя да потърси правата си пред съответния съд, като при всички обстоятелства спази предвидения двумесечен давностен срок с чл. 358, ал. 1, т. 2 КТ.

Справка: чл. 225, ал. 1; чл. 344, ал. 1 и 2; чл. 345, ал. 1; чл. 354, ал. 1, т. 1 и чл. 358, ал. 1, т. 2 от КТ;

чл. 9, ал. 3, т. 2 КСО

Работодателят е длъжен при поискване от работника или служителя да му издава извлечение от ведомостите за заплати

Правно основание: Член 128 от Кодекса на труда

Въпрос: *Моля за малко повече разяснения по чл. 128 КТ относно задължението на работодател да издава при поискване на работник извлечения от разплащателни ведомости. В какви случаи, за какъв период от време и колко подробни трябва да са извлеченията от разплащателните ведомости?*

Отговор: В чл. 128, т. 3 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. Издаване на извлечение от ведомости

за неизплатени възнаграждения или обезщетения по своята правна същност представлява уредена от закона задължителна процедура, която работодателят следва да спазва, ако му бъде поискано издаване на извлечение от 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, ал. 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/обезщетение. Обикновено процедурата се развива, в случай че работникът или служителят се получава възнаграждение

или обезщетение за положен 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 на искане, работодателят издава извлечение от ведомостите на съответния работник или служител. Няма нормативно утвърден образец за

искането и за извлечението. В чл. 128, ал. 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. При отказ или забава работникът може да се обърне към Инспекцията по труда.

Периодът от уволнението до отмяната му по съдебен ред и възстановяването на работника или служителя на предишната работа се признава за трудов стаж, макар да не е съществувало трудово правоотношение, макар да не е съществувало трудово правоотношение, по силата на законовата фикция на чл.354, ал.1 от Кодекса на труда

Правно основание: Член 155 и 354 от Кодекса на труда

Въпрос: *Бях незаконно съкратена преди една година и сега с решение на съда ме възстановяват на работа. Имам ли право на платен годишен отпуск съгласно чл. 155, ал. 1 КТ за тази една година, след като тя ми се признава за трудов и осигурителен стаж?*

Отговор: Отпускът е период от време, през което работникът или служителят се освобождава от задължението си да работи по трудовото правоотношение, като то продължава да съществува. С влизането в сила на съдебно решение, с което уволнението на работника или служителя е признато за незаконосъобразно и той е възстановен на работа, се заличават правните последици на уволнението и се счита, че трудовото му правоотно-

шение не е било прекратявано, поради което времето през което работникът или служителят е бил без работа поради уволнение, което е признато за незаконно от компетентните органи, се признава за трудов стаж от датата на уволнението до възстановяването му на работа /чл. 354, ал. 1, т. 1 КТ/, съответно прекратяването на трудовото правоотношение. Тъй като обаче предназначението на платения годишен отпуск е за почивка и възстановяване на изразходваната в трудовия процес работна сила от работника или служителя, след като през времето от уволнението до възстановяването му на работа той не е работил реално, не му се полага платен годишен отпуск за този период, съответно парично обезщетение

за непозван платен годишен отпуск. В този смисъл е практиката на Върховния касационен съд /Решения № 948 от 21.12.2009 г., № 511 от 12.02.2010 г., № 346 от 26.05.2010 г., № 519 от 28.06.2010 г., № 564 от 02.07.2010 г., № 404 от 06.07.2010 г., № 636 от 04.11.2010 г. и др./ В своите мотиви съдът постановява, че правото на платен годишен отпуск е последица от работа по трудово правоотношение, то е в зависимост от характера и тежестта на работата и има за цел възстановяване на работната сила.

При възстановяването Ви на заеманата преди уволнението работа платеният годишен отпуск ще се определи отново, с оглед на реално положения от Вас труд занапред.

При сключване на трудовия договор работодателят може да промени длъжностната характеристика

Правно основание: Член 127 от Кодекса на труда

Въпрос: Може ли едностранно работодателят да променя длъжностната характеристика и в кои случаи?

Отговор: Съгласно чл. 127, ал. 1, т. 4 КТ, при сключване на трудовия договор работодателят е длъжен да връчи на работника или служителя длъжностна характеристика, в която следва да бъдат описани "трудовете функции", присъщи за съответната длъжност. Законът не ограничава работодателя да променя длъжностната характеристика в хода на трудовото правоотношение. Няма пречка след сключване на трудовия договор работодателят да актуализира /промени/ длъжностната характеристика. Тези промени е възможно да произтичат от изменение на нормативни актове, да са свързани с промени в организацията на работата, с поставяне на по-високи изисквания за заемане на длъжността и други,

стига обаче "новата" длъжностна характеристика да съответства на характера на възложената работа, произтичащ от длъжността, за която е сключен трудовият договор. Екземплярите от длъжностната характеристика, които съдържат датата на връчване и подписа на работника или служителя, удостоверяващи, че той се не запознал към даден момент с актуалното съдържание на документа, се пазят в неговото трудово досие. Това се отнася както за първоначално връчената при постъпване на работа длъжностна характеристика, така и за всички изменени нейни варианти в хода на трудовото правоотношение.

Съгласно чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ работодателят може да прекрати трудовия договор на работника или служителя, като отправи писмено предизвестие, когато работникът или служителят се притежава необходимото образование

или професионална квалификация за изпълняваната работа. Използването на извършвани промени в длъжностната характеристика, които целят само търсенето на начин работодателя да освободи даден работник или служител, може да се окаже злоупотреба с правото му да прави промени в длъжностната характеристика, което не е в съответствие с нормативната уредба. В този смисъл е и съдебната практика. Ако подозирате подобни действия или че чрез длъжностната характеристика работодателят Ви се опитва да измени длъжността, за която е сключен трудовия договор, или да Ви вмени задължения, които считате, че не следва да изпълнявате, то тогава е налице трудов спор по изпълнение на трудовото правоотношение. В този случай имате право да се обърнете към съда, в чиято компетентност е да се произнесе по трудовия спор.

Из дейността на Федерацията

На 6 и 7.04.2016 г. в Боровец се проведе семинар на тема "Горите и горския сектор през 2016 г. - развитие и предизвикателства".

В семинара участваха представители на Булпрофор, Браншови работодателски организации, ЛТУ, МЗХ, ИАГ, членове на Комисията по земеделие и гори към 43-то НС.

Разгледани бяха група въпроси, а именно:

- Добри практики в стопанисване на горите и упражняване на по-добър контрол;

- Прилагане на горското законодателство по звена и структури, проблеми и слабости;

- Квалификацията и обучението на лесовъдите и тяхното кариерно развитие бе последната голяма тема.

В дискусиата се очертаха позициите на частните горовладелци, НПО, държавните пред-

приятия и ИАГ.

Председателят на ФСОГСДП инж. П. Абрашев разви дискусия и проблематика по липсата на система за квалификация и преквалификация на кадрите от различните нива.

Особен акцент постави за липсата на достатъчно и добре обучени работници.

На 7 и 8.04.2016 г. в София се проведе заключителна конференция по проекта "Синдикално сътрудничество за устойчиво социално-икономическо развитие", финансиран от българо-швейцарската програма за сътрудничество в подкрепа ролята на гражданското общество в България и насърчаване на българо-швейцарското партньорство. Партньор по проекта на КНСБ бе швейцарския

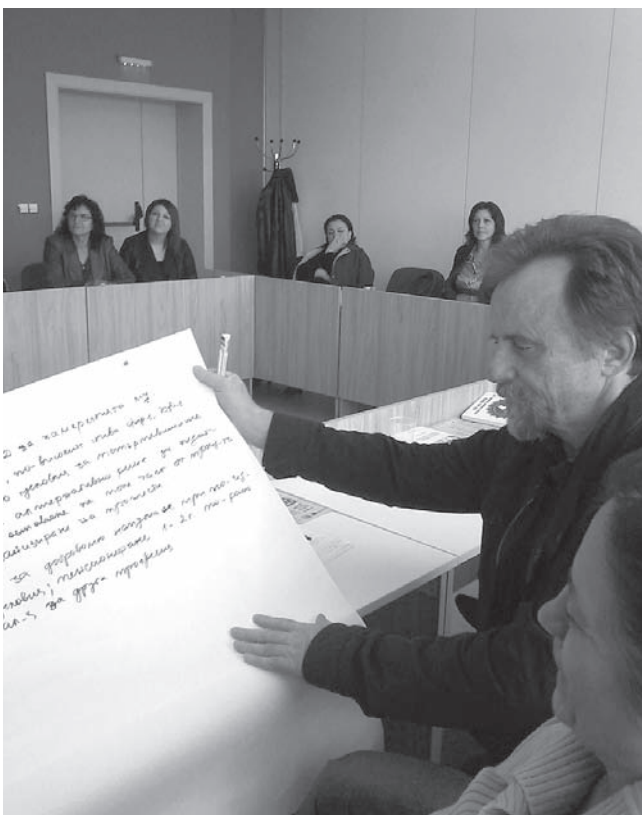
синдикат Unia.

На конференцията бяха представени постигнатите резултати и добрите практики от проекта. Показани бяха филми от кампаниите по синдикализиране, проведени в страната ни. Председателите на РС на КНСБ в Русе, Варна, Бургас, Монтана, Кърджали и Благоевград изложиха резултатите от проекта в тези шест планови райони.

Участниците в конференцията се запознаха и със системата на дуалното професионално обучение в Швейцария и пилотния проект Швейцария - България за стимулиране на дуалното обучение.

В заключение вицепрезидента на КНСБ Пламен Нанков се спря на въздействието на проекта, изводи и бъдещи дейности в областта на синдикализацията. В конференцията от страна на Федерацията участие взеха инж. Л. Антова - зам. председател и инж. С. Захова - експерт.

На 20, 21 и 22.04.2016 г. в рамките на европейски проект "Насърчаване на работническото участие на ниво компания, чрез обучение на основните актьори, свързани с мултинационалните компании" се организира от Колежа за работническо обучение(КРО) към КНСБ семинар за членове на Европейски работнически съвети и представители по информирани и консултиране в Мултинационални компании (МНК), както и предста-



Момент от работата на семинара, организиран от КРО



Инж. Соня Захова поднася цветя от федерацията

вители на федерации, синдикати и съюзи на КНСБ, които работят с МНК от София и страната. Темите на семинара бяха свързани с Европейски работнически съвети, Мултинационални компании и Информирани и консултиране и представени от експерти на КНСБ и КРО. Бяха включени и интересни и полезни игрови форми. От ФСОГСДП участие взеха инж. Соня Захова и инж. Любка Антова.

На 28.04.2016 г. се проведе работна среща във връзка с организацията на Конференция на тема: "Проблеми и перспективи в развитието на колективното трудово договаряне. Практика и спорове, относно дискриминационното действие на отделни клаузи в КТД-предприятие". Срещата се ръководеше от вицепрезидента на КНСБ Чавдар Христов. На нея като един от съорганизаторите бе поканена ФСОГСДП, която се представляваше от нейния заместник председател инж. Любка Антова. На срещата бяха обсъдени всички детайли, свързани с провеждане на конференцията, с оглед да се получи максимална ползност от нейното провеждане..

На 28.04.2016 г., КНСБ и нейните основни членове отбелязаха Международния ден на загиналите при трудови злополуки. Пред паметната плоча на загиналите при изпълнение на служебните си задължения работници се проведе възпоменателна церемония. На церемонията освен ръководствата на КНСБ и федерации, синдикати и съюзи, присъстваха и представители на изпълнителната власт, работодателски организации и други. Всички почетоха с едноминутно мълчание паметта на загиналите при трудови злополуки. Поднесени бяха венци и цветя. От Федерацията на синдикалните организа-

ции от горското стопанство и дървопреработващата промишленост, цветя на паметната плоча положи инж. Соня Захова.

На 10.05.2016 г. се проведе заседание на Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество към Министерство на земеделието и горите. На него бяха представени резултати от сътрудничеството между министерството, работодателските организации и синдикатите. Председателят на Отрасловия съвет зам. министър Георги Костов информира членовете на съвета, че дружеството "Напоителни системи", в които от години са натрупани финансови задължения и социално напрежение, към момента е постигнало баланс в социалната сфера и редовно разплаща работните заплати, с което се гарантира изпълняването на най-важното задължение на дружеството да опазва населението от вредното влияние на водата. Зам.-министър Цветан Димитров информира, че за първи път Българската агенция по безопасност на храните е изчистила всички финансови задължения, в това число и към ветеринарните лекари. Беше подчертано, че финансовите резултати от дейността на държавните предприятия са най-добри от началото на реформата през 2011 г. В тази връзка представителите на синдикатите в Отрасловия съвет предложиха част от нарасналата печалба, като следствие на по-добър мениджмънт, да бъде реинвестирана в капацитета на заетите в сектора и в подобряване условията на труд. Председателят на ФСОГСДП инж. Петър Абрашев подчерта, че държавните предприятия вече са една стабилна структура, която трябва да бъде поддържана такава, за да изведе горското стопанство напред.

По време на заседанието беше представен и новият проект на Закона за браншовите организации, който в момента е на етап обществено обсъждане. Заместник министър Костов предложи на обсъждане и други важни за министерството въпроси.

На 11.05.2016 г. се проведе заседание на Координационния съвет (КС) на КНСБ. Бяха разгледани редица актуални въпроси, като:

- Социално-икономическата ситуация в страната. Проблеми на секторно ниво;
- Информация за либерализация на енергийния пазар. Позиция на КНСБ;
- Информация за дейността на Междуведомствена работна група по изготвяне на механизъм за определяне на минималната работна заплата за страната. Концептуален проект на КНСБ;
- Информация по заявени становища на КНСБ по проекто-законали и позиции в Национал-

ния съвет за тристранно сътрудничество;

- Информация, относно хода на процедурата за установяване наличието на критерии за представителност на организациите на работниците и служителите и на работодателите.

Президентът на КНСБ Пламен Димитров подчерта, че резултатите сочат безспорно лидерството на Конфедерацията, като най-голямата обществена организация в страната. Бяха очертани и предстоящите действия на КНСБ по кампанията "ВЪЗстани за правата си", която продължава и през месец май.

В работата на КС взеха участие председателя на ФСОГСДП инж. Петър Абрашев и зам. председателя инж. Любка Антова.

На 12.05.2016 г. в КНСБ се състоя Конференция на тема: "Проблеми и перспективи в колективното трудово договаряне. Практики и спорове относно дискриминационното действие на отделни клаузи в КТД - равнище предприятие.

В конференцията участие взеха представители на МТСП, ИА "ГИТ", Националния институт за мирение и арбитраж, Омбудсмана, ВАС, ВКС.

Във въстъпителното си слово, президентът на КНСБ разисква въпросът за международно признатото и конституционално уредено право на сдружаване на работниците и служителите в синдикални организации, както и законовото право на синдикалните организации да сключват колективни трудови договори. Споровете по това, дали са дискриминационни действията по присъединяване към КТД, ерозират и смущават конституционното право на сдружаване.

От страна на синдикатите отношение с примери и становища за добри практики се изказаха: Божидар Митев, Елка Арнаудова, Чавдар Христов, Петър Абрашев.

На 18.05.2016 г. се проведе Конференция на тема: "Климатичните изменения и предизвикателства пред българския бизнес и заетост", организирана от КНСБ и Фондация "Фридрих Еберт". Конференцията беше открита от вицепрезидента на КНСБ д-р Иван Кокалов, който приветства участниците и предложи видеозапис с европейската позиция по глобалните климатични промени, представена от представител на кабинета на г-н Мигел Ариас Канете, европейски комисар за климата и енергетиката. Приветствия поднесоха президентът на КНСБ г-н Пламен Димитров и г-жа Регине Шуберт ръководител на представителството на Фондация "Фридрих Еберт" в България.

Конференцията се проведе в два панела: панел 1 - Национални ангажименти и панел 2 -

Становище на синдикатите от добивната промишленост и на работодателите.

За участие в събитието, организирано от КНСБ, бяха поканени за участие представители на Министерство на околната среда и водите, Министерство на енергетиката, Министерство на икономиката, Министерство на труда и социалната политика, на работодателски организации и на основните членове на Конфедерацията. От ФСОГСДП участие взеха инж. П. Абрашев - председателя, инж. Л. Антова - за председател и инж. С. Захова - експерт.

На 19.05.2016 г. в хотел "Балкан" София се проведе Национална конференция "Достоен труд за доставчиците и подизпълнителите на мултинационалните компании". Конференцията беше организирана от КНСБ, в партньорство с Конфедерация на работодателите и индустриалците в България (КРИБ) и Българска стопанска камара (БСК). С нея стартира съвместен проект с продължителност от 2,5 години. Президентът на КНСБ Пламен Димитров откри събитието и представи проекта, както и партньорите и участниците в проекта. Последва позиция на партньорите по проекта Кирил Домосчиев - председател на КРИБ и Камен Колев - зам. председател на БСК. Позицията на Държавата беше изразена чрез Владимир Горанов - министър на финансите и Зорница Русинова - министър на труда и социалната политика.

От ФСОГСДП в проекта е предвидено да участват: "Велде България" АД Троян, "Средна гора" АД Стара Загора, "Никром тръбна мебел" АД Ловеч, "Кастамону" АД Горно Сахрате и ХХИ АД Костенец.

След проведената дискусия, беше направено обобщение и уточнени предстоящите първи действия на партньорите по проекта.



Отборите първенци в националното състезание за най-добър секач



Индивидуалните победители в състезанието за най-добър секач

На 16.06.2016 г., в Учебно-опитно горско стопанство - Юндола, се проведе Национално състезание за най-добър секач. Организатор е фирма "Андреас Штил". Участие взеха 8 отбора, по един от шестте държавни предприятия и от двете учебно -опитни горски стопанства на ЛТУ в Юндола и Бързия, в състав от по двама души.. Те премериха сили в пет дисциплини: поваляне на дърво, монтаж на верига, комбинирано рязане, прецизиране и кастрене.

В отборното класиране, съдийския състав излъчи на първо място отборът на СИДП-Шумен, на второ място - отборът на ЮЗДП - Благоевград и на трето място - отборът на УОГС Юндола. В индивидуалното класиране призът "Най-добър секач" и голямата награда - моторен трион заслужи Исмаил Терзийски от отбора на СИДП - Шумен. След него се наредиха Борислав Тодоров от СЦДП - Габрово (второ място) и Генади Желязков от ЮИДП - Сливен (трето място).

Състезанието бе уважено лично от заместник министъра на земеделието и храните доц. Георги Костов, който поздрави победителите и всички участници и от председателя на ФСОГСДП инж. Петър Абрашев.

Националното състезание за най-добър секач 2016 е първото след 16 годишно прекъсване на създадена във времето традиция за ежегодна проверка на нивото на техническото оборудване и професионалната подготовка на дървосекачите в Р България.