

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. 2010 г.

год. XII



В броя четете:

- Становище по пенсионната реформа
- За паричните вноски при присъединяване към КТД
- Задължителни ли са длъжностните характеристики?
- Международни синдикални новини
- Отговори на интересоващи 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 и производства.

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.

Заплащане по споразумение.

За информация на всички редовни читатели на Информационния бюлетин цената за 2010 година остава същата.

**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,
бул. "Витоша" 15, София
BIG / STSABGSF
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; fsogsdp@nug.bg
www.fsogsdp.bg*

***Ние сме синдикат
със стогодишна история!***

Мерки срещу нелегалния внос на дървесина в ЕС

Обществеността от горската промишленост в развиващите се страни, която е най-засегната от нелегалната търговия с дървесина днес отново е обнадеедена след гласуваните мерки на Европейския парламент в подкрепа на законодателство, което да проправи път за всеобща забрана на нелегален внос на дървесина в ЕС.

Приетите мерки на ЕП се радват на подкрепата от широкия политически спектър, който е за мерки, насочени против нелегалния внос на дървесина, а също така това е и победа за компаниите, и партньорите, които от дълго време призовават за по-строги рестрикции в дървообработващата промишленост на ЕС, за да се ограничат нелегалните лобита на страни като Еквадор и Хондурас.

Приетите мерки имат за цел да спрат окончателно с практиката на предлагане на нелегална дървесина на пазара на ЕС. Също така те имат за цел и подобряването на механизмите за осигуряване на легална дървесина, въвеждане мониторинг и блокиране на всички етапи на снабдяване на ЕС с нелегална суровина и въвеждане на нови мерки за наказателна отговорност на нелегалните търговци.

Координаторът на Прогресио за Латинска Америка и Карибите Лизете Рибелто каза: "Ние сме доволни, че парламентаристите на ЕС предприемат конкретни стъпки за борба срещу нелегалното

лобиране, изразяващи се в конкретни действия за предотвратяване на опустошителната търговия. Сегашните действия са в подкрепа на тези, които вече са предприели мерки за осигуряване на легална търговия с дървесина."

Ксиомара Вентура- национален представител в Прогресио в Хондурас, която води своя собствена битка с нелегалната търговия каза: "Тук в Хондурас от дълго време водим борба за прекратяване на тази практика, която унищожава селища, живота на хората, унищожава екосистеми и допринася за глобалните промени на климата".

Тя добави: "Чрез гласуването на строги действия за забрана на нелегалния внос на дървесина в ЕС, парламентаристите изпратиха ясен сигнал към нелегалните търговци и е очевидно вече, че ЕС няма да толерира търговците на дървесина, които ограбват обществата и развиващия се свят. Това в действителност е победа за най-бедните и онеправдани хора в света".

Стотици привърженици на Прогресио взеха участие в email кампания за да присъединят своя глас към тези решителни действия. В писмо до парламентаристите участниците в кампанията подчертават своята загриженост и необходимост от нови законодателни мерки за внос на дървесина.

Проектът законодателството ще бъде представено на Европейския съвет за гласуване през юли.

Подписано споразумение в Швеция

Късно вечерта на 30 март 2010 г. GS, членска организация на BWI в Швеция, подписа споразумение с работодателите за 35000 техни членове от дървообработващата и мебелната промишленост. Основният акцент в споразумението е, че в рамките на 22 месеца е договорено увеличение на работната заплата с 3.3%. Също така се предвиждат преговори на работодателя със синдикатите, в случаите, когато реши да използва агенциите за временна заетост. По този начин се решава проблемът на синдикатите за правото на техните членове да бъдат преназначавани, ако работодателят ползва назначение на работници от агенциите по заетост. Така се предотвратяват злоупотребите от страна на работодателите срещу работници, членове на синдикалната организация. "Това е основният фактор, който постигнахме със споразумението," отбеляза синдикалният президент Пер Олоф Съйо.



Необходимо е да знаете

СТАНОВИЩЕ

на ФСОГСДП по проект на МТСП за гарантиране на дългосрочната финансова стабилност на българската пенсионна система и подобряване адекватността на пенсиите

Федерацията приема посочените в проекта на МТСП европейски изисквания на пенсионната политика и данните, обсъждани в обзора на българската пенсионна система (ПС) в периода 2000 - 2010 година. Въпреки, че пенсионната ни система след 2000 година е една от най - модерните в Европа, обзорът на МТСП сочи, че тя не управлявана съобразно изискванията на нейната философска целесъобразност. Затова според нас не е постигнато финансово стабилизиране на ПС в средносрочен и дългосрочен план. Споделяме и извода, че само по себе си това обстоятелство създава риск от компроментиране на пенсионната реформа.

Тъй като не разполагаме с достатъчен аналитичен материал, свързан с цялостното функциониране на ПС, както и с достатъчно вярна информация за актуалното състояние на отделните структури и елементи на ПС, не сме в състояние да изработим достатъчно добро становище за най-подходящия начин за провеждане на реформата. Едно е ясно, че отново за пропуските и грешките ще заплатят тези, които са плащали, плащат и ще плащат.

Кои мерки подкрепяме, за да може адаптирането на ПС към новите условия да стане по - малко трудно поносимо за тези, за които тя съществува?

1. Генералната цел да бъде: гарантирана финансовата стабилност на българската пенсионна система за подобряване адекватността на пенсиите. Да отпадне понятието "дългосрочна". За каква дългосрочна финансова стабилност може да се говори в малка България в днешния свят? Необходимо е ПС да се осигури от гъвкав финансов механизъм за обезпечаване на постоянна финансова стабилност.

2. Приемане на предложените мерки като разумни идеи. Важно е в какви нормативни разпоредби те ще се реализират.

3. И в четирите предложени варианти има добри идеи; Предлагаме:

3.1. Плавен преход към нарастване на пенсионната възраст, който да започне от първи юли 2011 год. Като се увеличава с по четири месеца за година.

3.2. Минимална възраст за пенсиониране на мъжете - 65 години, при осигурителен стаж 37 години, а за жените - 63 години, при осигурителен стаж - 35 години. Това увеличение по отношение на жените е съществено. За тях от 2000 г. изискванията за възраст и осигурителен стаж ежегодно растат (от 55 години и 6 месеца възраст и 32 години и 6 месеца осигурителен стаж, през 2009 г. достигат 60 години възраст и 34 години осигурителен стаж). По отношение на мъжете увеличението спира през 2005 г.- 63 години възраст и 37 години осигурителен стаж. Реално за мъжете ще се увеличи само възрастта с 2 години, а за жените ще има увеличение 3 години във възрастта и 1 година за осигурителен стаж.

Като имаме предвид семейните традиции, социалния и здравния статус на населението в България, категорично възразяваме срещу идеята за изравняване условията за пенсиониране на двата пола - 65 години.

3.3. Да се запази възможността лицата и от двата пола, които са навършили възраст за пенсиониране, но нямат необходимия брой години осигурителен стаж, да се пенсионират с намалена пенсия при условие, че имат минимум 15 години действителен осигурителен стаж.

3.4. Лицата, навършили пенсионната възраст, но на които не им достигат 3 години осигурителен стаж, да имат право на пенсия в намален размер, който ежегодно да се контролира и определя с бюджета на ДОО.

3.5. Приемане създаване на преходни разпоредби за родените преди 01.01.1960 година и ограничаване на ранното пенсиониране.

3.6. Съгласни сме с трите предложения за мерки за повишаване адекватността на пенсиите и мерките за институционалното развитие на солидарната пенсионна система.

3.7. Лицата, събрали необходимия осигурителен стаж: за мъже -37 години, за жени -35 години, но ненавършили пенсионна възраст, да имат право на пенсия в намален размер (80%).

Тъй като има добри идеи, но общи и с пожелателен характер, се надяваме да бъдем своевременно запознани със създаването на самата нормативна база.

Становището е прието на заседание на УС на Федерацията на 24.06.2010 г.

Председател: /П. Абрашев/

Длъжностната характеристика е задължителна

На основание чл. 127, ал. 1, т. 4 КТ работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя длъжностна характеристика, екземпляр от която да му връчи при сключване на трудовия договор/допълнителното споразумение срещу подпис и да отбележи датата на връчването.

С длъжностната характеристика работодателят регламентира правата и задълженията на работника или служителя, свързани с характера на възложената работа, произтичащ от заеманата длъжност. В нея се посочват кодът по НКПД, образователните и

квалификационните изисквания за заемане на длъжността и осъществяваните връзки и взаимодействия с други длъжности при работодателя.

Наличието на длъжностна характеристика е важно и за двете страни. Това е един от документите, който може да помогне за обективно решаване на възникнал трудов спор между работодателя и работника /или служителя/.

Неизпълнението на чл. 127, ал. 4 КТ от страна на работодателя е достатъчно основание за сигнализиране на инспекцията по труда.

28 април - Международен ден по безопасност и здраве при работа

Тринадесет години, по призива на Международната конфедерация на свободните профсъюзи, световната синдикална общност отбелязва 28 април като **ДЕН В ПАМЕТ НА ЗАГИНАЛИТЕ ПРИ ТРУДОВИ ЗЛОПОЛУКИ РАБОТНИЦИ**. От четири години Международната организация на труда отбелязва този ден като **Международен ден по безопасност и здраве при работа и достоен труд**.

За пореден път Конфедерацията на независимите синдикати в България откликва на този призив, отдавайки по подобаващ начин почит към паметта на трудовите хора, загинали или пострадали на своите работни места. Инициативата на КНСБ, да се съграждат възпоменателни чешми, параклиси и паметни плочи, родила се в годините, се превърна в традиция. Тя е уникална за Европа по своя характер и отразява българската духовност и съпричастност към трагедията сполетяла стотици хиляди български семейства. Днес трудовите хора и гражданите на София, Хасково, Лъки, Гълъбово, "Кремиковци" - АД, "Стомана" - Перник, мини Бобов дол, пристанище Лом, Раднево, Бургас, Шумен, Сливен, Стара Загора, Струмянци, Мадан, Русе, Силистра, Добрич имат своите паметни места, на които се прекланят пред паметта на загиналите при трудови злополуки. Скромнен но достоен жест. Принос в съпричастността ни към драмата на трудовите хора. Прекланяйки се пред паметта на загиналите, ние винаги сме припомняли на обществото, властите и работодателите, че всички ние оставаме длъжници на тези, които със своя труд създават обществените блага.

На този ден всички ние, представители на синдикалната общност, бизнеса и отговорните държавни институции свеждаме глава в памет на загиналите наши братя и сестри и сме решени да продължим заедно борбата и усилията си за повече безопасност на работните места за премахване на рисковете за живота и здравето на трудовите хора.

Задължени сме да търсим и излъчваме важни послания към обществото, да утвърждаваме и поощряваме добрите практики в хуманизирането на работната среда.

Национална програма по безопасност и здраве при работа

Министерски съвет, на свое заседание с Протокол № 14 от 14 април 2010 г. прие Национална програма по безопасност и здраве при работа - 2010 г.

Изпълнението на заложените в програмата мерки са финансово осигурени.

В резултат от реализирането на всички заложените дейности, програми, проекти и мерки в Националната програма по безопасност и здраве при работа през 2010 г. се очаква намаляване на трудовите злополуки на 100000 заети с 8 на сто.



Участници в работната среща в Кърджали.

На стр.8



Представяме ви "Фазерлес" АД - гр. Силистра

"Фазерлес" АД беше едно от първите предприятия в страната, което усети кризата с пълна сила. Но ръководството му реагира бързо и адекватно и в партньорство със синдикалния актив не само преодоля последиците, а продължи да следва своята иновационна политика и да полага грижи за безопасна и здравословна работна среда.

Фактите говорят сами по себе си за това.

"ФАЗЕРЛЕС" АД:

- има сключен нов колективен трудов договор;
- има работещ активен Комитет по условия на труд (КУТ). В изпълнение регламента на нормативни документи, той функционира като наблюдаващ и контролиращ орган, който следи за изпълнение на дейностите по опазване здравето и осигуряване на безопасни условия на труд на персонала.

- има сключен договор със Служба по трудова медицина и оценка на риска на работното място. Ползвайки услугите на "ВАСИКО" ЕООД се извършва оценка на съответствието на работните места, оценка на риска за здравето и безопасността на работниците и служителите съгласно изискванията на Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

- няма неизпълнени предписания от органите за контрол по ЗЗБУТ през изминалата 2009 г. и до сега;

За изпълнение дейността на Дружеството, свързана с осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд е създаден "Съвет по здравословни и безопасни условия на труд" (ЗБУТ). Дейността на Съвета е регламентирана с вътрешни нормативни документи - "Наредба за здравословни и безопасни условия на труд" и "Наредба за инструктажа на работниците и служителите във "ФАЗЕРЛЕС" АД по безопасност, хигиена на труда и противопожарна охрана". В Дружеството е определен реда за провеждане на инструктаж за техника на безопасност на труда и пожарна и аварийна безопасност, съгласно законите и нормативни документи. В зависимост от вида и характера на извършваната работа, възможните рискове на съответното място и изискванията към тяхното поведение се провежда групов или индивидуален инструктаж. Също така се провежда начален и периодичен инструктаж по пожарна и аварийна безопасност.

Обобщената информация за трудовия травматизъм във "ФАЗЕРЛЕС" /2007-2009 г., вкл./ сочи, че

има положителна тенденция в показателите на трудовия травматизъм. Това е следствие на коректно изпълнение на задълженията на работниците и служителите и на работодателя за спазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд (вж таблицата).

Във "ФАЗЕРЛЕС" няма регистрирани професионални заболявания, в това число и за посочения период.

Общата заболеваемост за 2007 г. е 10 дни/чов., а за 2008 г. - 9 дни/чов. През 2009 г. коефициентът на заболеваемост е 8 дни/чов., постигната е тенденция на спад. Причините могат да се търсят в начина на заплащане на отпуските поради временна неработоспособност, в подобрените условия на работната среда, в променената здравна култура на персонала.

За допълване на паралела за заболеваемостта с отчитане на фактора възраст може да се отбележи, че преди 10 години, през 1999 г. във "ФАЗЕРЛЕС" дните във временна нетрудоспособност са били 3789. Това прави приблизително по 9 дни на 1 лице. През 2009 г. това число е малко под 8 дни/чов.

По отношение на условно приетите три нива на основните индикатори за дейността по здраве и безопасност:

- ниво на фаталните увреждания

- ниво на значителни увреждания

- ниво на увреждания над 3 дни,

през 2009 г. "ФАЗЕРЛЕС" е на по-ниско ниво от най-ниската степен с 0,82 дни увреждания на 1 лице.

В периода 2007 - 2009 год. са най-успешните инвестиции в цялата история на фирмата (отнесено към едно лице от персонала). Новите съоръжения са на най-високо технологично ниво, доставени от реномирани европейски фирми. Направленията и степента на изпълнение на дългосрочните инвестиции във "ФАЗЕРЛЕС", свързани с подобряване условията на труд са следните:

- Монтирани са нови вентилатори над преса. Извършен е ремонт на огражденията /капсоловката/ на пресите. С това се подобри микроклимата на цеха и в частност на този възел.

- Изработена е капсоловка над отливна машина за отвеждане на вторичната пара от производствените помещения. С това се подобри микроклимата на цеха и в частност на този възел.

- Закупена и монтирана е нова инсталация за разкряване на готовата продукция "GIBEN". С това е

	брой злополуки през		
	2007	2008	2009
Коефициент на трудов травматизъм - Кттр	9,9	5,5	4,2
Коеф. за честота на трудови злополуки - Кчтз	19,0	10,0	7,7
Индекс на честота на трудови злополуки - Ичтз	10,7	5,7	4,4
Коеф. за тежест на трудови злополуки - Ктetz	0,78	1,03	0,82
Индекс на тежест на трудови злополуки - Итетз	438,3	588,1	474,2

увеличен капацитета на оборудването и производителността на труда на обслужващия персонал, при подобри условия на труд (намален е физическият труд).

- Завършено е проектиране и изградени са инсталации за сортиране и окачествяване на плочите след преса. Намален е физическият труд.

- Монтирани са топлообменници за отнемане на топлината от отпадната вода и са направени инсталации за използване на отпадната топлина за производствени и битови нужди. В тази връзка е направена реконструкция на отоплението в битовите и производствени помещения в цех "Главен производствен корпус" и цех "Дробилен" за оползотворяване на вторичната топлина от инсталацията за охлаждане на обратната вода. С това се подобри микроклимата в двата цеха и в това число и в битовите помещения.

- Подменена е почти цялата товаро-разтоварна техника за обработка на дървесина с нова, икономична и високо производителна - мобилен кран "TEREX" (САЩ), стационарни кранове "PALFINGER-EPSILON" - 2 бр. (Австрия) и булдозер "LIEBHERR" (Германия). С това се подобри микроклимата (машините са климатизирани), освен това се намали и физическият труд.

- През 2008 год. са сключени договори за доставка на оборудване за втора инсталация за изгаряне на дървени отпадъци с белгийската фирма "VYNCKE" и транспортна система за стария и новия котел с немската фирма "VECOPLAN". През 2009 год. проекта е изпълнен, и с това е завършено изграждането на напълно нов цех "Пароцентра", с подобрен микроклимат и намален физически труд.

В периода 2002-2004 е разработена Система за управление на качеството по стандарт ISO 9001:2000. През 2009 год. защитихме стандарт ISO 9001:2008. Това е израз на модерната политиката по качеството на ръководството на "ФАЗЕРЛЕС". Работата в съответствие с международните стандарти за управление на качеството е въпрос не само на технологични критерии и удовлетворяване изискванията на потребителското търсене, тя е фирмена философия и управленски стил за:

- Поддържане на постоянно качество на изделията в съответствие с изискванията на клиентите;
- Оптимизиране на производствените процеси - целесъобразност, адекватност, надеждност и съзнание за качество според изискванията на клиентите;
- Подобряване на ефективността на производството;
- Намаляване на несъответстващите на изискванията продукти и на разходите, свързани с тях;
- Ефективно използване на наличните материали, човешки и финансови ресурси и капитали, съобразно нуждите и потребностите на клиентите;
- Системно провеждане на обучение за повишаване на квалификацията на персонала и неговата мотивация за високо-качествен труд и вътрешна нагласа за постоянни и измерими подобрения в ежедневната работа;

• Осигуряване и поддържане на безопасна и здравословна работна среда;

• Реинвестиране в нови производствени мощности;

• Инвестиране в дейностите по организация и управление на околната среда.

Ръководството е създадо условия за стриктно спазване изискванията на Системата за управление на качеството в Дружеството и за активното съдействие на ръководния и изпълнителски персонал в нейното развитие.

Чрез Системата за управление на качеството "ФАЗЕРЛЕС" осигурява интересите на персонала за нормални условия на труд, развитие, сигурност и печалба.

За приваждане на производството в съответствие с изискванията на екологичните норми са реализирани следните инвестиционни проекти:

- Съвместно със "SUND MDF TECHNOLOGY" (Швеция) и няколко немски фирми, е направена в края на 2008 год. реконструкция на една от технологичните линии и е въведена в експлоатация в началото на 2009 год. С това се повиши производителността на труда и се намалиха енергийните разходи. Този проект е изпълнен с кредит по енергийна ефективност.

- Инвестиционния проект "Инсталация за изгаряне на дървени отпадъци" "VYNCKE" е и с екологичен ефект. Скъпото гориво - мазут, остава в историята, както и екологичните проблеми със замърсяване на въздуха, намалени са серните, въглеродните и азотните окиси, изпускани в атмосферата при горивния процес. Този проект също е изпълнен с кредит по енергийна ефективност.

- Монтирани са нови машини и съоръжения и е организирана преработката на дървесни отпадъци (собствени и изкупени от региона) и след сепарирането им една част се използват в основното производство, а останалата като суровина за производство на топлоенергия. Ефектът е двустранен, икономически - замяна на 20 % от ползваната дървесина с дървени отпадъци и екологичен - намаляват се депонираните промишлени дървени отпадъци (много често на нерегламентирани сметища) и се намалява замърсяването на въздуха с емисиите въглеродни окиси, в следствие замяната на горивото - високо сернист мазут.

- С "ENVIRO CHEMIE" (Германия) се изгради локална пречиствателна станция за очистване на отпадните води, с което е решен последния екологичен проблем. С реализирането на този проект ФАЗЕРЛЕС стана изключително атрактивна фирма от екологична гледна точка - от най-ниско качествена дървесина и дървени отпадъци, произвеждаме екологично чиста продукция със защитена марка в Европа - NATURAL FIBERBOARD, не замърсяваме въздуха, водата и почвата, не изхвърляме промишлени отпадъци.

Така се работи във "Фазерлес" АД Силистра. Изложеното е повод за размисъл на много работодатели - само кризата ли е причина за неудачията на предприятията, които ръководят.

Това може би ви интересува

ЗАСЛУЖЕНА НАГРАДА

"Лудогорие 91" АД - гр. Кубрат спечели наградата "Социално-отговорно предприятие на годината 2010".

Постоянните, упорити, неизчерпаеми усилия на ръководството на предприятието, подкрепяни от синдикалния актив и целия колектив са забелязани, оценени и възнаградени.



"Лудогорие 91" АД доказва за пореден път (през 2008 г. предприятието получи наградата на КНСБ "Прометей" за хуманизирането на работната среда), че не е важно от кой бранш и колко е голямо едно предприятие, важно е дали го ръководят сърцати, компетентни и с отговорно мислене хора.

Честито!

В помощ на синдикалните ръководства

Полза от уговаряне на парична вноска за присъединяване към КТД

Правният аргумент, изтъкван в полза на това схващане, произтича от буквалното тълкуване на разпоредбата на чл. 57, ал. 2: щом страните по КТД са свободни да договорят "условия и ред" за присъединяване, то няма пречка те да предвидят като условие именно заплащането на парична присъединителна вноска. На практика е и трудно мислимо да се предвиди някакво друго условие: необходимостта от подаване на писмено заявление до работодателя или до ръководството на синдикалната организация, сключила договора, произтича от самия текст на законовата разпоредба. Друго възможно "условие" остава предвиждането на вноска, което не противоречи на закона и на добрите нрави, стига размерът на вноската да е в разумни граници.

Наред с това, се използва и способът на историческо тълкуване на уредбата: в редакцията на чл. 57, ал. 2 КТ от 1996 г. при-

съединяването беше уредено като възможност на отделния работник или служител, която той можеше да упражни "без каквито и да е други условия". С факта на отпадането на тази формулировка в новата редакция на разпоредбата от 2001 г., законодателят всъщност е допуснал уговарянето на условия, като например условието за заплащане на присъединителни вноски. Промяната на закона от 2001 г. се обяснява със стремежа да се преодолее създадените "пасивни, чисто потребителски нагласи в част от работниците/служителите. Тези нагласи създаваха демотивация за членство в синдикална организация и в този смисъл антисиндикалната насоченост на предишния ред за присъединяване към колективен трудов договор. Затова след промяната от март 2001 г. самите страни по КТД вече уговарят реда и условията за присъединяване. А в рамките на договорен-

ите от страните условия се предвиждат изисквания към желаещите да се присъединят работници/служители: Такова например може да бъде изискването за заплащане на присъединителната, солидарна вноска.

Съществен аргумент в подкрепа на тезата е икономическата логика на присъединителните вноски: работниците и служителите, които членуват в синдикални организации - страна по КТД, заплащат членски внос на тези организации. На тази "цена" те "купуват" правото си синдикатът да се грижи за техните трудови интереси, в това число чрез механизма на колективно преговаряне. От своя страна, синдикатите имат нужда от източник на финансиране, защото и за тях подготовката на проект на КТД и провеждането на преговори с работодателя е свързано с разход на време и материални ресурси. Ако се открие пътят все работник или служител, който не членува в

синдикат, да се присъедини към сключения КТД без каквито и да било финансови условия, ще е налице неравнопоставеност в обратния смисъл на изложеното по-горе: синдикалните членове ще се окажат в по-неизгодно положение, в сравнение с тези, които "безвъзмездно" ще използват социалните придобивки, постигнати в резултат на колективното преговаряне. Що се отнася до работниците и служителите - членове на други синдикални организации, които не са страна по КТД, те наистина ще понесат двойна финансова тежест - за членски внос в синдиката, в който членуват, и за присъединителна вноска, но това е въпрос на техния личен избор да упражняват правото си на синдикално сдружаване в организация, която не е страна по сключения КТД.

Наред с това, самият акт на присъединяване към сключения КТД е субективно право на работника или служителя, което той ще упражни, ако прецени за необходимо. Именно поради липсата на задължение за присъединяване, а оттук и за заплащане на присъединителна вноска, това условие не следва да се схваща като дискриминационно.

В много колективни трудови договори вече се включва клауза за определяне на присъединителна вноска. Подобни разпоредби се срещат в КТД на различни нива - в отделни предприятия, браншови КТД и т.н. Познати са както вариантът да се предвиди заплащането на дадена сума в твърд размер, така и определянето на присъединителна вноска като процент от работната заплата. Що се отнася до разходването на така събраните средства, обикновено се уговаря те да се използват за социално-битово и културно обслужване на работниците и служителите. Мотивът е, че чл. 292 КТ изрично допуска тези фондове да се финансират със средства на работодателя, както и от "други източници". Въпреки че сумите, набирани от присъединителни вноски, не са приход за съответните синдикални организации, посочените клаузи се включват в проектите на КТД

именно по инициатива на синдикатите и поради изложените по-горе съображения - за да се минимизират рискът от отлив на синдикални членове, ако индивидуалното присъединяване може да стане без допълнителни финансови условия.

Практиката на административните органи, имащи отношения към тези въпроси, е колеблива и често противоречива. Така например в писмо с изх. № 61-230 от 26.11.2001 г. на Министерството на труда и социалната политика (МТСП) е посочено: "Дали договорените изисквания в колективен трудов договор, с които се определят и събират парични суми от работниците и служителите за индивидуално присъединяване към договора, са законосъобразни, е въпрос, по който може да се произнесе само съдът, ако бъде сезиран по реда, установен в чл. 60 КТ". Същото указание се съдържа и в писмо с изх. № 94-03-114 от 17.07.2001 г. на МТСП.

Тъй като според поддръжниците на тезата за недопустимост на уговарянето на присъединителни вноски последните са проява на дискриминационно отношение по признака синдикална принадлежност, с въпроса е била сезирана и Комисията за защита на дискриминацията (КЗД). Практиката на Комисията обаче отразява различната позиция на отделните ѝ състави по въпроса: в Решение № 1 от 27.02.2006 г. например е прието, че не е налице пряка дискриминация с въведената присъединителна вноска към КТД. Обратно - в Решение № 18 от 06.02.2009 КЗД приема, че уговарянето на присъединителни вноски е недопустимо, защото е проява на пряка дискриминация и практически възпроизвежда аргументите в подкрепа на тази теза, маркирани по-горе.

Интересно е да се проследи и позицията на Върховния административен съд (ВАС) по въпроса, изразено по повод обжалване на цитираните решения на КЗД. В Решение № 609 от 18.01.2007 г. на ВС по адм. Д. № 3135/2006 г. (образувано по жалба срещу правната природа на КТД и уста-

новеното в чл. 57, ал. 1 КТ действие на договора само спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация-страна по него, за останалите работници и служители, независимо дали членуват или не в синдикална организация, която не е страна по КТД, могат да се предвиждат различни условия и ред за присъединяване към него. Тази правна възможност е предвидена изрично в чл. 57, ал. 2 КТ ..., като редът и условията зависят от договорната воля, обективирана в КТД ... При това положение спорната присъединителна вноска ... следва да се разглежда като законово предвидено условие, с изпълнението на което КТД разпростира своето действие спрямо присъединилите се и те могат да се възползват от благоприятността на договорните клаузи, посочени по-горе. Характерът на вноската не може да се дефинира като проява на пряка дискриминация както твърди жалбоподателя...". Същото схващане се застъпва и в Решение № 7706 от 11.06.2009 г. на ВАС (образувано по жалба срещу Решение № 18/06.02.2009 г. КЗД; изводите в него са потвърдени и в Решение на Петчленния състав с № 1300/02.02.2010 г.). Още по-подробна аргументация на тезата за допустимостта на уговарянето на присъединителни вноски ВАС развива в Решение I 4544 от 08.05.2007 г. по адм. Д. № 3708/2006 г.: "... тази сума е принос, плащане за придобивките, постигнати с КТД от другите синдикални организации. Без имущественото участие в този принос би се стигнало до друга крайност, а именно, членовете на синдикатите-страни по КТД, да бъдат дискриминирани, поради това, че те са платили членски внос, организациите им са участвали в преговорния процес и са го финансирали, а след това лица, които не са членове, се присъединяват безплатно..."

Може да се обобщи, че в практиката си ВАС се ориентира към признаване на допустимостта на присъединителните вноски.

Актове на министерства и други централни ведомства (необнародвани)

ОТГОВОР НА МТСП ОТ 28.09.2009 г.

във връзка с чл. 54, ал. 1, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

Чл. 52а, чл. 53-54 КСО

ВЪПРОС: Изплаща ли се 50 % от обезщетението за майчинство до 410 дни при завръщане на майката на работа преди този период?

ОТГОВОР: Съгласно чл. 54, ал. 1 от Кодекса за социалното осигуряване (КСО) майката (осиновителката), която е осигурена за общо заболяване и майчинство и е имала право на обезщетение по чл. 52а (при 12 месеца осигурителен стаж като осигурена за този риск), получава парично обезщетение в размер 50 на сто от обезщетението по чл. 53 - за отглеждане на малко дете, ако не ползва допълнителния платен отпуск за отглеждане на малко дете или лицето, което ползва такъв отпуск, прекъсне неговото ползване. Алинея 3 на чл. 54 предвижда, че това обезщетение не се изплаща, ако детето е настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка, както и при отглеждането му от лице, включено в програмата "В подкрепа на майчинството".

ОТГОВОР НА МТСП ОТ 07.10.2009 г.

във връзка с чл. 224 от Кодекса на труда

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

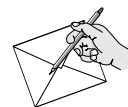
Чл. 177, чл. 224 КТ

ВЪПРОС: Как се изплаща стара отпуска - на щата, на който си сега, или на щата, на който си бил тогава?

ОТГОВОР: Съгласно чл. 224 от Кодекса на труда (КТ) при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж. Във Вашия случай това обезщетение се изчислява по реда на чл. 177, ал. 1 КТ към деня на прекратяването на трудовото правоотношение. Разпоредбата на чл. 177, ал. 1 КТ предвижда, че за времето на платения годишен отпуск работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни.

КЮ

Отговори на ваши въпроси:



При преместване заплатата на се намалява

Въпрос: "Взложиха ми временно да изпълнявам длъжност с по-ниска квалификация от моята. Заповедта е заради производствена необходимост. Колко време може да трае преместването и каква заплата ще получавам - сегашната или по-ниска?"

Отговор: Преместването на друга работа поради производствена необходимост трябва да отговаря на квалификацията на работника или служителя. Работодателят има право да възлага

работа, която не отговаря на квалификацията Ви само ако са налице непреодолими причини. Ако заплатата за изпълняваната сега работа е по-ниска от тази за основната Ви длъжност, трябва да получавате брутната заплата за длъжността Ви по трудовия договор.

Едностранично преместване от страна на работодателя без съгласието на работника на друга работа или длъжност е изключение, изрично уредено от закона, и то само в определени случаи. При

производствена необходимост или при престой работодателят може да възлага на работника или служителя друга работа в същото или в друго предприятие, но в същото населено място или местност за срок до 45 календарни дни през една календарна година, а в случаи на престой - докато той продължава. Промяната обаче се извършва в съответствие с квалификацията и здравословното състояние на работника или служителя.

Производствена необходимост

има, когато е налице временен недостиг от работна сила за изпълнение на важни производствени и служебни дейности. Престоят е преустановяване на работа по организационно-технически причини - недостиг на суровини,

поръчки и др., докато непреодолимите причини са свързани с т.нар. форсмажорни обстоятелства - производствени аварии, природни или обществени бедствия - наводнения, пожар, буря, епидемия и др. Споровете при незаконосъоб-

разно преместване на друга работа са трудови спорове и обжалването на заповедите се прави пред съда.

Справка: Чл. 120 и 267 от Кодекса на труда.

Прекратяване на трудов договор поради навършена възраст и осигурителен стаж за пенсия с предизвестие

Въпрос: На служителка е връчено предизвестие за уволнение, поради навършена възраст и осигурителен стаж за пенсия. Отработва го на 05.01.2010 г., но работодателят устно ѝ предлага да продължи да работи и заповед за освобождаване липсва. От 19.04. вече има заповед по чл. 328, ал. 1, т. 10, но без предизвестие, тъй

като служителката вече го е отработила веднъж. Правилно ли е това?

Отговор: В чл. 335, т. 1 КТ е предвидено, че при прекратяване с предизвестие, трудовият договор се прекратява с изтичане на срока на предизвестията.

При прекратяване на трудовото правоотношение, работодателят е

длъжен да впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването, и да я предаде незабавно на работника или служителя - чл. 250, ал. 1 от Кодекса на труда.

При прекратяване на трудовия договор на 19.04. следва да се връчи ново предизвестие или да се изплати обезщетение за неспазен срок на предизвестията.

Изчисляване на обезщетението при прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу обезщетение

Въпрос: Включва ли brutното трудово възнаграждение, което се изплаща при освобождаване по чл. 331, ал. 2 от Кодекса на труда, основно трудово възнаграждение, процент за прослужени години, нощен труд и за работа на официални празници?

Отговор: Кодексът на труда предвижда възможността трудов договор да бъде прекратен по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение - чл. 331. Работодателят може да предложи по своя инициатива на работника или служителя прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение. Ако работникът или служителът не се произнесе писмено по предложението в 7-дневен срок, се смята, че то не е прието. Ако работникът или служителът приема направеното предложение, работодателят му дължи обезщетение в размер на не по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение, освен ако страните са уговорили по-голям размер на обезщетението (чл. 311, ал. 2 от Кодекса на труда). От цитираната разпоредба е видно, че база за изчисляване на обезщетението е последното получено месечно брутно трудово възнаграждение. При липсата на изрична разпоредба за начина на изчисляване на това обезщетение

и ако страните не са уговорили друго, следва да се приеме, че това е brutното месечно трудово възнаграждение по чл. 228 от Кодекса на труда (КТ) и съответно чл. 17, ал. 1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ).

Разпоредбата на чл. 228, ал. 1 КТ предвижда, че brutното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по глава X, раздел ²²² е полученото от работника или служителя brutно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно brutно трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено.

В чл. 17, ал. 1 НСОЗ са определени елементите на brutното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по чл. 228 КТ, като един от тях е основната работна заплата за отработеното време (т. 1). Освен това, съгласно т. 3 на разпоредбата, в brutното трудово възнаграждение се включват и допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер. В чл. 15,

ал. 1 от наредбата изрично е предвидено, че допълнителните трудови възнаграждения по чл. 11 (за образователна и научна степен) и по чл. 12 (за придобит трудов стаж и професионален опит) са с постоянен характер, т.е. те се включват в brutното трудово възнаграждение. От това следва, че допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит (посочено в запитването като "процент за прослужени години") е с постоянен характер, т.е. то се включва в brutното трудово възнаграждение за изчисляване на обезщетението по чл. 331 КТ.

Освен това, според чл. 15, ал. 2 НСОЗ за допълнителни възнаграждения с постоянен характер се считат и допълнителните възнаграждения, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време. Възнаграждението за нощен труд отговаря на изискванията на чл. 15, ал. 2, поради което същото се включва в brutното трудово възнаграждение за изчисляване на обезщетението по чл. 331 КТ. Възнаграждението за извънреден труд обаче има инцидентен характер, т.е. то не е допълнително възнаграждение с постоянен характер и не се включва в brutното трудово

възнаграждение. С оглед на това, ако в конкретния случай работата на официален празник е извънреден труд, то изплатеното възнаграждение за извънреден труд не се включва в брутното трудово възнаграждение за изчисляване на обезщетението по чл. 331 КТ.

Следва да се има предвид, че

страните по трудовия договор имат право да уговорят "по-голям размер на обезщетението". Тяхната "уговорка" може да се изразява в постигане на съгласие за петкратен, шесткратен и т.н. размер. Няма пречка страните да се уговорят обезщетението по чл. 331, ал. 2 КТ да бъде изчислено и на

база на месечно брутно трудово възнаграждение, която да е по-благоприятна в сравнение с установената в чл. 17, ал. 1 от наредбата, например в нея да се включва и възнаграждението за извънреден труд и др. възнаграждения, извън посочените в чл. 17, ал. 1 НСОРЗ.

Въпрос: По време на преговорите възникнаха някои въпроси, свързани с продължаване действието на КТД и има ли сила БКТД, ако не е разпрострян за всички от бранша?

Отговор: На Ваше питане, относно продължаване действието на КТД в предприятието, изразяваме следното становище:

1. Уреждането на въпросите относно влизането в сила и времетраенето на Колективния трудов договор (КТД) в предприятието е посочено в разпоредбите на чл. 54 от Кодекса на труда (КТ), а именно: КТД влиза в сила от деня на сключването му, доколкото в него не е договорено друго (чл. 54 ал.1); КТД се смята за сключен за срок от една година, доколкото в него не е уговорен друг срок, но за не - повече от две години (чл.54 ал.2); Преговорите за сключване на нов КТД започват не по - късно от три месеца преди изтичане на срока на действащия КТД (чл.54 ал.3).

Следователно:

1.1. По начало КТД влиза в сила от деня на сключването му. Но в КТД може да се посочи и друга дата, от която той влиза в сила. Тази дата може както да предшества датата на сключване на КТД, така и да бъде по - късна от нея. Това са въпроси на конкретно договаряне между страните. Важно е договорената дата за влизане в сила на КТД да бъде изрично посочена в КТД.

1.2. АLINEЯ втора урежда срока на действие на КТД. Този срок се

определя на една година. Страните по КТД могат да уговорят отклонения от този срок в две насоки: а) да се предвиди по - кратък срок на действие на отделни клаузи на КТД и б) да предложат по - дълъг срок на действие на КТД. Този по - дълъг срок на действие може да бъде до две години. Такъв двегодишен срок на действие на КТД във вашето предприятие е предвиден с § 1 на КТД от 01.05.2008 г. Срокът на неговото действие е 2(две) години". "Ако след този общ 2 - годишен срок не бъде сключен нов КТД, страните не са обвързани повече от действието на КТД, с всички произтичащи от това последици"- цитираният текст е решение № 739 - 07 на V-то гражданско отделение на ВКС по гражданско дело № 2130 от 2004 г.

1.3. АLINEЯ трета урежда периодичното подновяване на КТД и сключването на нов КТД. Законодателят е предвидил преговорите за сключване на нов КТД да започнат своевременно - три месеца преди изтичане срока на действие на КТД, така че да се осигури постоянство и непрекъснатост във времето и в действието на КТД. Този срок е инструктивен. Неговото правилно значение е да насочи страните към своевременно започване на колективните преговори, да имат достатъчно време на разположение да ги завършат успешно. Но и преговори, които започват в по - кратък от тримесечния срок са законосъобразни. Дори и в

случаите, когато преговорите завършат след изтичане на 2 - годишния срок на действие, но в новия КТД се постигне договореност и се посочи предшестваща дата като начало на действие на КТД - това е законосъобразно (чл. 54 ал. 1 КТ).

2. При така стеклите се обстоятелства няма никакво правно основание за продължаване срока на действие на КТД от 2008 година. Подписване на предложеното допълнително споразумение е незаконосъобразно. Редно е незабавно да се пристъпи към приключване на преговорите за подписване на нов КТД, в който да се договори дата на влизане в действие - 01.05 .2010 година.

3. Известно е, че Браншовият КТД за дървообработващата и мебелната промишленост е със срок на действие 01.10.2010 г. и ако работодателят не разполага с екземпляр от него, Вие като председател на Синдикалната организация следва да му го представите.

4. След справка в Браншова камара на дървообработващата и мебелната промишленост, ръководството на Федерацията получи информация, че предприятието ви е член на Браншовата камара. Съгласно чл. 6 от БКТД, същият е задължителен за работодателите от дружествата, членуватели в Браншовата камара. Следователно БКТД действа по отношение и на вашето предприятие и за прилагането му в дружеството не е необходимо да е влязло в действие приложението на чл. 51б, ал. 4 КТ.

Из дейността на Федерацията

На 16.04.2010 г. в сградата на МЗХ се проведе заседание от Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество. На него бяха разисквани въпроси, свързани с промени в числеността на второстепенните разпоредители с бюджетни кредити (в т.ч. Изпълнителна агенция по горите); информация за бюджета на структурите на МЗХ.

Позицията на Федерацията по отношение бюджете-

та на ИАГ бяха приети, но въпреки взетите решения и до момента (м. юни), утвърден бюджет на ИАГ не е предоставен.

По отношение промените в числеността се прие да бъдат изработени и утвърдени от социалните партньори критерии за подбор и оценка, както и актуализация на длъжностните характеристики на работещите в системата на МЗХ.

На 20.04.2010 г. Браншова камара на работодателите от "Целулозно-хартиената промишленост" и представителите на синдикалните браншови организации на национално равнище: ФСОГСП към КНСБ и Федерация "Лека промишленост" на КТ "Подкрепа", след проведени преговори подписаха нов двугодишен Браншов колективен трудов договор, в сила от 01.04.2010 г.

Новият договор има променена, облекчена от излишни подробности структура. В него е включен нов раздел: Процедура за присъединяване към КТД в дружествата.

Независимо, че преговорите се провеждаха в условия на икономическа криза, почти не се допуснаха клаузи, които да са по-неблагоприятни от досега действащите за целулозно-хартиената промишленост.

Новият Браншов договор, заедно с писмото на ИА "ГИТ" за регистрацията му е предоставен на синдикалните организации и работодателите и е качен на сайта на Федерацията - www.fsogsdp.bg.

На 13.05.2010 г. екипът на Федерацията проведе работна среща със синдикалния актив от Кърджалийския регион.

На срещата бяха обсъждани редица въпроси, свързани със социално-икономическото положение на работещите в горското стопанство. Вниманието беше насочено и към активизиране на синдикалната дейност. Разискваха се различни подходи за решаване на различни конфликтни въпроси.

На участниците в срещата бяха предоставени материали, в помощ на синдикалната им работа.

За да прецени полезността от срещата и да планува подходящо бъдещите си действия, ръководството на Федерацията проведе анонимна анкета, резултатите от които са:

- на 100 % от анкетираните са на мнение, че работни срещи с екипа на Федерацията са полезни и допринасят за по-доброто информиране на синдикалния актив;

- 27 % са убедени, че не е необходимо обсъжданите въпроси да се подават предварително във Федерацията;

- почти всички (без един) смятат, че обсъжданите на тези работни срещи теми са тези, които ги интересуват;

- не са предложени други теми за обсъждане, освен един от участниците, който е на мнение, че трябва да се обсъждат частни случаи на нарушение на трудовото законодателство;

- 100 % от участниците не предлагат други форми за регулярен контакт с Федерацията, освен до сега установените.

На база на горното се налага извода, че екипът на Федерацията следва да проведе такива срещи с актива и в други региони на страната.

На 23.06.2010 г. председателят на Федерацията инж. Петър Абрашев взе участие в работата на

Консултативния съвет на Браншова камара на дървообработващата и мебелната промишленост. Това беше деветото поред заседание на учредения през октомври 2002 г. Консултативен съвет за развитие на българската дървообработваща и мебелна промишленост. Неговата главна цел е засилване и институционализиране на диалога между политиката, бизнеса и синдикатите, с което да стимулира просперитета на двата бранша.

На заседанието се отчете напредъка по реализиране на Стратегията за развитие на браншовете дървообработване и мебели - акция 2013 и се одобриха програмните документи, разработени и приети в рамките на трите действащи комисии: Комисия 1. "Конкурентноспособност и структурни подобрения"; Комисия 2. "Човешки ресурси и Комисия 3. "Снабдяване с дървен материал".

На 24.06.2010 г. се проведе редовно заседание на Управителния съвет на Федерацията.

На заседанието бяха обсъждани предимно темите, свързани с пенсионната реформа и новия модел за заплащане на държавната администрация. Предложените проекти за становища на Федерацията бяха широко дискутирани от членовете на УС и приети с направените допълнения и изменения.

УС възложи на председателя на Съвета за управление на целевите социални фондове на Федерацията и на ръководството да подготвят предложения за актуализиране на вътрешните наредби, съобразено с нуждите на синдикалните членове и назряващите тенденции. За целта се предвижда широко предварително допитване до синдикалните членове.

Отделно в бюлетина поместваме Становището за пенсионната реформа.

На 26.05.2010 г. се проведе заседание на Координационния съвет на КНСБ. Дневният ред на заседанието включваше:

- Позиция на КНСБ по "Мерки за гарантиране на дългосрочната финансова стабилност на българската пенсионна система и подобряване адекватността на пенсиите".

- Аналитичен доклад за състоянието и проблемите на надомните работници в България.

- Сравнителен анализ на правната уредба за работата от/на разстояние в държавите членки на Европейския съюз

- Проект за национално споразумение между социалните партньори в България за въвеждане на договореностите в европейското рамково споразумение за работа от разстояние.

- Организационни въпроси

В работата на КС взе участие и Тотю Младенов - министър на труда и социалната политика, който изложи своето виждане по пенсионната реформа и отговори на редица въпроси.

Връчена му бе и Позицията на КНСБ, приета еднотушно от колективния орган.