

# 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

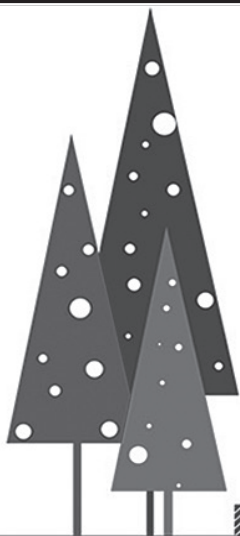


# 4

БРОЙ

X-XII. 2023 г.

год. XXIV



**ЧЕСТИТО РОЖДЕСТВО ХРИСТОВО!  
ЧЕСТИТА НОВА 2024 ГОДИНА!  
НЕКА СВЕТИТЕ КОЛЕДНИ И НОВОГОДИШНИ ПРАЗНИЦИ  
НИ ДАРЯТ СЪС ЗДРАВЕ И СИЛИ,  
ЗА ДА ПРОДЪЛЖИМ ДА МЕЧТАЕМ И  
УСПЯВАМЕ ЗАЕДНО И ПРЕЗ 2024 ГОДИНА!  
НЕКА В ДОМОВЕТЕ ВИ, ИЗПЪЛНЕНИ С ЛЮБОВ И ТОПЛИНА,  
ОТНОВО СЕ РОДИ НАДЕЖДАТА  
ЗА СПОКОЙНИ ЩАСТЛИВИ ДНИ!  
НЕКА ДА МНОЖИМ ДОБРИТЕ ДЕЛА!  
БЛАГОДАТНА И ЩАСТЛИВА 2024 ГОДИНА!**

Инж. КОНСТАНТИН ЧОЛАКОВ –  
ПРЕДСЕДАТЕЛ И ЕКИПА НА ФСОГСДП



## В броя четете:

- СИНДИКАЛНИ  
НОВИНИ
- ТРУДОУСТРОЯВАНЕ НА  
ЛИЦА С НАМАЛЕНА  
РАБОТОСПОСОБНОСТ
- ОТГОВОРИ НА ВАШИ  
ВЪПРОСИ
- ДРУГА АКТУАЛНА  
ИНФОРМАЦИЯ

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

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

**Цената на годишния абонамент е 20 лева.**

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

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

**С нас можете да се свържете на:  
1606 София, ул. „Владайска“ № 29  
телефон: (02) 952 31 21**

**E-mail: [fsogsdp@abv.bg](mailto:fsogsdp@abv.bg); [fsogsdp\\_knsb@abv.bg](mailto:fsogsdp_knsb@abv.bg); [www.fsogsdp.bg](http://www.fsogsdp.bg)**

# КНСБ обсъди ключови въпроси в социалната сфера с екипа на МТСП



КНСБ проведе работна среща с част от ръководния екип на министерството на труда и социалната политика. На нея бяха обсъдени ключови въпроси, свързани с транспонирането на важни европейски и международни правни актове в нашето законодателство, както и политиките в сферата на заетостта, социалните услуги, определянето на линията на бедност.

В срещата участваха вицепрезидентите на конфедерацията Даниела Алексиева, Тодор Капитанов, Огнян Атанасов, главният икономист и директор на ИССИО Любослав Костов, националните секретари Величка Микова, Иванина Янкова и Марина Ставрева, ръководителят на отдел “Международно сътрудничество” Бистра Карадимова, Ася Гонева, консултант “Социална защита”. От страна на социалното министерство напредъкът по повдигнатите от КНСБ въпроси бе обсъден със зам.-министрите Гинка Машова, Десислава Стоянова, Елка Налбантова, Николай Найденов и съветникът в политическия кабинет на министър Иванка Шалапатова Георги Найденов.

Срещата бе продължение на провелия се през юли тази година разговор с ръководството на МТСП по приоритетни за конфедерацията теми в социалната област.

Тодор Капитанов акцентира върху необходимостта от бързо и ефективно въвеждане на изискванията на **Директивата за адекватните минимални работни заплати и за насърчване на колективното трудово договаряне в ЕС**. Очакваме Вие да вземете водещата роля по транспонирането, каза Тодор Капитанов и добави: Разработването на Национален план за действие за повишаване на покритието на наетите с КТД в секторите – на отраслово/браншово равнище, на равнище предприятие и по общини за дейности, финансирани от общинските бюджети, е тежко предизвикателство, засяга много закони и промени, които трябва да се изчистят.

Той припомни и предложението на КНСБ от юли за сформирание на междуведомствена работна група за транспониране на изискванията на **Директивата за прозрачност в заплащането, приета през март тази година**. Държавите членки трябва да я въведат в националното си законодателство до 2026 г.

Няма да спрем да повтаряме, че един от важните проблеми е свързан с извънредния труд и сумираното изчисляване на работно време, добави още вицепрезидентът. Той напомни за внесената през 2020 г. в МТСП подписка от над 100 хил. работници с искане за регулиране на проблема. Планираме да изтеглим подписката и да я внесем в Министерския съвет, предупреди Капитанов.

Обсъдени бяха и ратификациите на Конвенции 154 на МОТ за **насърчаване на колективното трудово договаряне** и **Конвенция 151 относно защита правото на организиране и реда за определяне на условията при постъпване на държавна служба, както и на Конвенция №190 относно насилието и тормоза на работното място**. КНСБ не приема позицията на България, че тази Конвенция не може да се ратифицира поради постановеното решение на Конституционния съд по повод Истанбулската конвенция и използваното в нея понятие „gender”.

Любослав Костов припомни позицията на конфедерацията за актуализиране на методиката за определяне на линията на бедност и че реално за следващата година тя трябва да е над 600 лв. Огнян Атанасов повдигна въпроса с напредъка по темата за енергийната бедност и необходимостта министерството да се ангажира с проблема.

Ася Гонева акцентира върху очакването за трайно и устойчиво решаване на проблемите на „дългосрочната грижа“. Кога ще имаме план по европейския стълб за социални права. Наближава срокът, в който България трябва да докладва, попита тя.

Даниела Алексиева апелира за приоритетно разработване в кратки срокове на проектното предложение по операцията „Адресиране на предизвикателствата на пазара на труда“ и стартиране още в началото на следващата година на дейността по идентифициране и картографиране на уменията на заетите в тецовете и мините в трите въглищни региона Стара Загора, Кюстендил и Перник.

Повдигнат бе и въпросът за разработването на **нов Закон за насърчаване на заетостта**, който да отговаря на динамичните промени на пазара на труда и сроковете, в които междуведомствената работна група за изготвянето му ще започне работа.

## **Безопасност и здраве при работа**

# **Трудоустрояване на лица с намалена работоспособност**

**1. Задължението за определяне на работни места, подходящи за трудоустрояване, се определя не от наличието или липсата на работници, с предписание от здравен орган за трудоустрояване, а от броя на работниците и служителите в предприятието.**

**ВЪПРОС:** Има ли задължение работодателят да определя работни места за трудоустрояване, в случай че няма трудоустроени работници? Какви са задълженията му при наличие на трудоустроен работник или служител?

**ОТГОВОР:** Работодателите, които имат повече от 50 работници или служители, съгласно чл. 315 от Кодекса на труда, са длъжни да определят ежегодно работни места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност. Броят на работните места варира от 4 до 10 процента от общия брой на работниците

и служителите, в зависимост от икономическата дейност. Частта от общия брой на работниците и служителите по икономически дейности се определя в Наредба № РД-07-1 от 02.02.2012 г. за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност.

Определянето на работните места, подходящи за трудоустрояване, се извършва ежегодно, в срок до края на януари на съответната година, от Комисията по трудоустрояването, съгласно чл. 2, ал. 2 от Наредбата за трудоустрояването. За изпълнението на законовото задължение е ирелевантно дали на определените работни места работят трудоустроени или здрави работници, или работните места са незаети. Списъкът на местата се съхранява в предприятието. Преписи от него се изпращат на службата по трудова

медицина и при поискване – на здравния орган, който осъществява трудоустрояването.

Подходящите работни места и длъжности за трудоустрояване на лицата с намалена работоспособност се определят в предприятието от създадената от работодателя Комисия по трудоустрояване. Тя се председателства от работодателя /ръководителя на предприятието/, а нейни членове са представителите на работниците и служителите, органът по безопасност и здраве при работа и лекар от Службата по трудова медицина, която обслужва предприятието. Комисията съставя списък на местата и длъжностите, който се съхранява в предприятието, а същият се изпраща на Службата по трудова медицина. Списъкът с места за трудоустроени се изпраща на здравния орган, който осъществява трудоустрояването – когато има искане от негова страна. Друг случай, при който работодателят изпраща списък с места за трудоустроени е, когато самият той е инициатор на процеса по освидетелстване, най-често във връзка с предстоящи уволнения, когато това се прави във връзка със задължението на работодателя по чл. 333, ал. 2 КТ и когато при работодателя има работник или служител, страдащ от заболяване, предвидено в Наредба № 5 от 20.02.1987 г. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда и работникът е определен за уволнение на някое от основанията, попадащи под специална закрила по чл. 333, ал. 1 КТ.

**2. Базата за определяне броя на работните места за трудоустрояване следва да е средносписьчният брой на работниците в предприятието за предходната година, с оглед да се гарантира, че ще се спазят изискванията на наредбата в текущата година дори и при известни изменения на числения състав на работниците и служителите.**

ВЪПРОС: Във връзка с чл. 1 от Наредба № РД-07-1 за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност, броят на работниците и служителите, въз основа на който да определят местата за трудоустрояване, средносписьчен ли е, или се определя към момента на започване на работа на Комисията за трудоустрояване /в началото на годината/?

ОТГОВОР: Съгласно чл. 315, ал. 1 КТ работодателят с повече от 50 работници и служители е длъжен да определя ежегодно работни места,

подходящи за трудоустрояване от 4 до 10 процента от общия брой на работниците и служителите в зависимост от икономическата дейност. При определянето на общия брой на работниците и служителите не се вземат предвид морските лица, работещи в предприятието. Така определеният брой на работниците следва да е средносписьчният брой за предходната година, с оглед да се гарантира, че ще се спазят изискванията на наредбата в текущата година, дори и при известни изменения на числения състав на работниците и служителите. Същевременно няма пречка при големи изменения на броя на работниците и служителите /например сериозно съкращение на щата/ да бъдат актуализирани и местата за трудоустрояване по съответния ред.

**3. Местата за трудоустрояване на бременни работнички или служители не се включват в общия брой от определените по чл. 315 КТ.**

ВЪПРОС: Местата за трудоустрояване на бременни работнички по чл. 309 КТ включват ли се в общия брой от определените по чл. 315 КТ?

ОТГОВОР: В чл. 309 КТ, когато бременна жена или кърмачка както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро изпълнява неподходяща за състоянието и работа, по предписание на здравните органи работодателят предприема необходимите мерки за временно приспособяване на условията на труд на работното място и/или работното време с оглед премахване на риска за безопасността и здравето им. Ако приспособяването на условията на труд на работното място и/или на работното време е технически и/или обективно неосъществимо или не е оправдано да се изисква поради основателни причини, работодателят предприема необходимите мерки за преместване на работничката или служителката на друга подходяща работа. Съгласно чл. 9 от Наредбата за трудоустрояването местата за трудоустрояване на бременните работнички или служителки и на работничките или служителките-кърмачки се определят от комисията по чл. 2, като в състава ѝ се включват и лека – представител на Хигиенно-епидемиологичния институт /РЗИ/, и лекар акушер-гинеколог. Комисията определя ежегодно, но не по-късно от края на януари подходящи места за трудоустрояване на бременни работнички или служителки и на работнички или служителки-кърмачки. Местата за трудоустрояване на бременни работнички/служителки не се включват в общия брой от определените по чл. 315 КТ.

# Деянията, насочени срещу правото на работниците и служителите да се сдружават в синдикални организации, вече са обявени за престъпления по Наказателния кодекс

В ДВ бр. 67 от 04.08.2023 г. е обнародван Закон за изменение и допълнение на Наказателния кодекс /НК/, който е в сила от 08.08.2023 г.

Тъй като някои от изменените текстове представляват интерес за работодателите и длъжностните лица от предприятията, които имат ръководни функции, ще представим тези промени и санкции, предвидени за тях, в кодекса.

1. На първо място, насочваме вниманието към текста на новия чл. 174б НК в глава трета, нов раздел IX „Престъпления против правото на работниците и служителите да се сдружават в синдикални организации и съюзи”.

### **Какво предвижда новата разпоредба?**

Чл. 174б /1/ Който чрез насилие, заплаха или по друг незаконен начин пречи на някого да осъществи свое право на синдикално сдружаване, като го принуди противно на убежденията или волята му да членува или да се откаже от членство в синдикална организация или му попречи да създаде такава, се наказва с лишаване от свобода до три години или с глоба до пет хиляди лева.

/2/ Който чрез насилие, заплаха или по друг противозаконен начин пречи на някого да осъществи произтичащи от упражненото му право на синдикално сдружаване права, се наказва с лишаване от свобода до една година или с глоба до три хиляди лева.

/3/ Ако деянието по ал. 1 или 2 е извършено повторно, наказанието е лишаване от свобода до пет години или с глоба до десет хиляди лева”.

Накратко по съдържанието на новия престъпен състав:

1. В ал. 1 и 2 на чл. 174б НК се съдържат две различни по своята същност престъпления.

Алинея 1 създава фактически състав на престъпление, насочено срещу конституционното право на работниците и служителите да се сдружават в синдикални организации /чл. 49, ал. 1 от Конституцията на Република България/. Това право е международно признато и утвърдено от редица международни актове, които са ратифицирани от България и на основание чл. 5, ал. 4 от Конституцията са част от вътрешното право на нашата страна. Най-значимият такъв акт е Конвенция № 87 на Международната организация на труда относно правото на сдружаване.

Необходимо е да уточним, че на законово равнище правото на сдружаване е доразвито в чл. 4, ал. 1 от Кодекса на труда /КТ/, както и в текстове на други закони, като например чл. 43 от Закона за държавния служител /ЗДСл/. В тези и подобни текстове от други закони обаче не се прогласява правото на сдружаване. То вече е създадено и прогласено от чл. 49, ал. 1 от Конституцията.

Алинея 2 обявява за престъпление деянията /действия и бездействия/, насочени срещу упражняването на синдикални права, произтичащи от упражненото вече конституционно право на сдружаване. Източниците на такива права са поне два:

- Синдикални права, съдържащи се в нормативни актове /в закони и подзаконови нормативни актове/, например в Кодекса на труда такива са уредени в чл. 6а; чл. 7а; ал. 2; чл. 37; чл. 42; чл. 45 и чл. 46, както и много други конкретни права, разпръснати в съдържанието на КТ, като например система от права, свързани със сключването на колективен трудов договор, както и специфични права в други закони, произтичащи от упражненото право на сдружаване;

- Синдикални права се съдържат и в

официалните документи на самите синдикални организации (най-вече устави, които са регистрирани по съответния съдебен ред, в съответствие с чл. 49КТ – вж. и чл. 33 КТ).

С оглед на казаното дотук, смятаме, че е полезно заинтересованите служебни лица да направят преглед на отнасящите се към дейността на предприятията нормативни актове, за да си изяснят пълната картина на тези права, очертана в тях.

Защо насочваме вниманието на работодателите и длъжностните лица към съставите на тези престъпления?

Защото субекти на конституционното право на сдружаване в синдикални организации са работниците и служителите. Тоест, това право се упражнява и реализира в среда, в която се упражнява и конституционното право на труд. Субекти са онези физически лица, които упражняват това право, независимо дали са наети по трудов договор (по реда на КТ), или правоотношенията, чрез които изпълняват правото си на труд, са възникнали по особен, специфичен начин, уреден в други закони – например ЗДСл. Те са обект на престъплението и по двете алинеи на чл. 174б НК.

Що се отнася до синдикалните права – обект на втората алинея, те също се реализират в средата и при условията, при които се упражнява конституционното право на труд, независимо от това кой конкретно закон го урежда.

2. Кой може да бъде потенциален извършител, т.е. субект на престъплението?

Отговорът е: всяко физическо лице, което реално е осъществило съответните противозаконни действия, описани в двете алинеи на чл. 174б НК. Текстът не е насочен към заемащо дадена длъжност в администрацията на предприятието лице – директор, управител, техни заместници, други длъжностни лица, но всеки от изброените, включително други работници и служители от предприятието, колеги на пострадалия (обект на престъплението) могат да попаднат в кръга на евентуалните извършители, ако са извършили действия от фактическия състав на престъпленията по ал. 1 и 2 на чл. 174б НК.

3. От субективна страна и двете престъпления са уредени в условията на виновно поведение с умишлена форма на вината.

Според чл. 11, ал. 4 НК непредпазливите деяния са наказуеми само в предвидените от закона случаи, т.е. извършените по двете алинеи деяния, които са непредпазливи, не са обявени за престъпление.

Следва да отбележим, че в условията на първата алинея целеният резултат се постига принудително и противно на убежденията или волята на човека /работник или служител/:

- Да членува в синдикална организация;

- Да се откаже от членство в синдикална организация

- Или да му се пречи да създаде такава.

Предвид горното, по наше мнение, текстът предполага пряк, а не евентуален умисъл. Основание за такъв извод дава наличието на принудата в обстоятелствената част на хипотезата. При принудата винаги би следвало да има пряк умисъл, тъй като има съзнателно, преднамерено целен резултат (вж. и престъплението „принуда” – чл. 143 НК).

4. Какви могат да бъдат изпълнителните деяния /действия или бездействия/, чрез които се извършва престъплението?

Става дума за т.нар „обективна страна” на престъпленията по двете алинеи.

И при двете престъпления /по ал. 1 и 2 на чл. 174б НК/ тя е еднаква – деянието е „...насилие, заплаха или по друг незаконен начин...”, чрез които се „... пречи на някого...”.

В своята комплексност изразът „... който чрез насилие, измама, заплашване или по друг незаконен начин пречи ...” е заимстван от други състави на престъпления. Близки или подобни на този комплекс от изпълнителни деяния са редица други състави, например от раздел III на глава трета от НК – „Престъпления против политическите права на гражданите” – чл. 167, ал. 1; чл. 169а и 169б; както и раздел II на глава трета от НК – „Престъпления против изповеданията” – чл. 165, ал. 1.

Тоест, изпълнителното деяние включва комплекс от възможни фактически поведениния, чрез които в крайна сметка съзнателно и преднамерено се преследва резултат – да се попречи на някого да осъществи свои произтичащи от закона права.

Няма да се спираме поотделно на това какво представляват насилието и заплахата или други възможни противозаконни действия, чрез които се пречи за упражняване

на правата, визирани в двете алинеи на чл. 174б НК. Както насилието, така и заплахата /заканата/ са добре познати и разпознаваеми, тъй като са включени в съставите на редица други престъпления.

5. Престъпленията по чл. 174б НК се преследват по тъжба на пострадалия

Това следва от разпоредбата на § 28 на Закона за изменение и допълнение на НК, чрез който в чл. 175, ал. 1 НК са включени и престъпленията по чл. 174б НК. Те са престъпления от частен, а не от общ характер и наказателното преследване се образува по тъжба на пострадалото лице. Фигурата на частния тъжител и характеристиките на тъжбата, са уредени в Наказателно-процесуалния кодекс /чл. 80 и следващите от НПК/ и на тях няма да се спираме тук.

6. На последно място и за информация

на читателите, ще посочим и изменението в друг текст на НК, което също представлява интерес, не само за евентуалните пострадали лица, но и за длъжностните лица в предприятията.

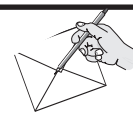
Става дума за измененията в чл. 172, ал. 1 НК (глава трета, раздел VI „Престъпления против трудовите права на гражданите“).

В допълнената ал. 1 на разпоредбата са добавени три нови признака:

- Етническа принадлежност;
- Цвят на кожата;
- Сексуална ориентация.

Те са продукт на международни актове, с които Република България следва да се съобразява и чрез тях хипотезите за извършване на престъплението се осъвременяват с нови и актуални за съвременното ни житейски ситуации.

## Отговори на ваши въпроси:



### Трудов стаж по време на болничен

**Въпрос:** *Ползвам отпуск по болничен и искам да попитам дали според закона тези дни ще се признаят за трудов стаж?*

**Отговор:** Работникът или служителят има право на отпуск при временна неработоспособност поради общо заболяване или професионална болест, трудова злополука, за санаторно-курортно лечение и при належаш медицински преглед или изследване, карантина, отстраняване от работа по предписание на здравните органи, гледане на болен или на карантинен член от семейството, належашо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед, изследване или лечение, както и за гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина в заведението или на детето.

Кодексът на труда предвижда случаи, при които при наличие на трудово правоотношение за определено време, през което работникът и служителят не е работил, се признава за трудов стаж. Тези

изключения са уредени в чл. 352, ал. 1 от Кодекса на труда. За трудов стаж се признава и времето по трудово правоотношение, през което работникът или служителят е ползвал неплатен отпуск за временна неработоспособност.

Законът посочва, че за трудов стаж се признава и времето по трудово правоотношение, през което работникът или служителят не е работил, в следните случаи:

1. Почивните и празничните дни;
2. Ползваните платени отпуски независимо от тяхното основание и начина на заплащането им;
3. Ползваните неплатени отпуски, установени с този кодекс или с други нормативни актове, когато това изрично е предвидено;
4. Ползваните неплатени отпуски за временна неработоспособност, за бременност и раждане и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст;
5. Времето, прекарано в курсове, школи и други форми за профе-

сионална квалификация и преквалификация с откъсване от производството;

6. Времето, през което работникът или служителят не е работил поради неправилно недопускане на работа;

7. Времето на отстраняване от работа по реда на чл. 33, ал. 2 – 4 от Кодекса на труда от 1951 г. за извършено престъпление във връзка с работата, ако работникът или служителят не е бил привлечен като обвиняем по съответния ред;

8. Времето на отстраняване от работа, след като работникът или служителят е бил привлечен като обвиняем, както и времето на отстраняване от работа по реда на Наказателно-процесуалния кодекс, ако работникът или служителят е бил оправдан или наказателното преследване е било прекратено поради това, че не е извършил деянието или че извършеното деяние не съставлява престъпление.

9. В други случаи, установени от Министерския съвет.

# Кога трудовото възнаграждение се изплаща задължително по банков път

**Въпрос:** В кои случаи работодателят е длъжен да изплаща трудовото възнаграждение чрез превод или внасяне по платежна сметка на работника или служителя?

**Отговор:** Трудовото възнаграждение се изплаща в пари, а допълнителни трудови възнаграждения или част от тях могат да се изплащат в натура, ако това е предвидено в акт на Министерския съвет, в колективен трудов договор или в трудовия договор (чл. 269 от Кодекса на труда – КТ).

Съгласно чл. 270, ал. 1 КТ трудовото възнаграждение се изплаща в предприятието, където се извършва работата. В ал. 2 на същата разпоредба е предвидено, че трудовото възнаграждение се изплаща авансово или окончателно всеки месец на два пъти, доколкото не е уговорено друго. Също така трудовото възнаграждение се изплаща лично на работника или служителя

по ведомост или срещу разписка, или по писмено искане на работника или служителя – на негови близки. По писмено искане на работника или служителя трудовото му възнаграждение се превежда на влог в посочената от него банка /чл. 270, ал. 3 КТ/.

В новата разпоредба на чл. 270, ал. 4 КТ (ДВ, бр. 66 от 2023 г., в сила от 01.09.2023 г.) е посочено, че независимо от разпоредбата, че по писмено искане на работника или служителя трудовото му възнаграждение се превежда на влог в посочената от него банка, когато се изплаща трудово възнаграждение от работодател по чл. 3, ал. 1, т. 3 от Закона за ограничаване на плащанията в брой, изплащането му се извършва само чрез превод или внасяне по платежна сметка в посочената от работника или служителя банка в страната. Съгласно чл. 3, ал. 1, т. 3 от Закона за ограничаване на плащанията в брой, трудови въз-

награждения по смисъла на Кодекса на труда, заплащани от работодателя със 100 или повече наети лица, с изключение на лицата, с които е сключен трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа по реда на чл. 114а КТ, се извършват само чрез превод или внасяне по платежна сметка.

В чл. 271, ал. 1 КТ е уредено също, че работникът или служителят не е длъжен да връща сумите за трудово възнаграждение и обезщетения по трудовото правоотношение, които е получил добросъвестно, а виновните длъжностни лица, които са наредили или допуснали неоснователното изплащане на сумите по предходната алинея, носят имуществена отговорност (чл. 271, ал. 2 КТ).

Припомняме, че чрез Закона за ограничаване на плащанията в брой се уреждат ограниченията при плащанията в брой на територията на страната.

## Из дейността на Федерацията

На 29.09.2023 г. се проведе заседание на Координационния съвет на КНСБ. Разгледани бяха: Актуална общественно-политическа и социално-икономическа ситуация в страната; действия, позиции и становища на КНСБ по енергийни въпроси и зелената сделка; ЗИД на Закона за енергетиката; публикуваните за общественно обсъждане проекти на Териториални планове за справедлив преход и други въпроси от компетенциите на Координационния съвет на КНСБ. В заседанието участва и инж. Константин Чолаков – председател на ФСОГСДП и член на КС на КНСБ.

\*\*\*

На 16 и 17 ноември 2023 г. в гр. Девин се проведе двудневно семинарно обучение и заседание на УС на ФСОГСДП с председатели на синдикални организации, членуващи към ФСОГСДП от региона на Южноцентрално държавно предприятие гр. Смолян и съответните РДГ към ИАГ.

Семинарното обучение се проведе в рамките на програмата за обучение на синдикал-

ния актив на ФСОГСДП и във връзка с промени в трудовото и социално законодателство, Кодекса на труда и Закона за безопасни условия на труд и свързаните с тях подзаконовни нормативни актове.

\*\*\*

На 27.11.2023 г. се проведе заседание на Координационния съвет на КНСБ. Разгледани бяха следните въпроси:

- Актуална общественно-политическа и социално-икономическа ситуация в страната;  
- Текуща информация за изпълнението на Споразумението между министър-председателя, представители на Министерски съвет, народни представители и представители на синдикалните организации в сектор енергетика от 04.10.2023 г.;

- Становище на КНСБ по Бюджет 2024 г.;

- Позиция на КНСБ по проектите на Закона за бюджета на ДОО и НЗОК за 2024 г. и други въпроси.

В заседанието участва и инж. Константин Чолаков – председател на ФСОГСДП.