

# ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM

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

BUILDING AND WOOD WORKERS'  
INTERNATIONAL (BWI)

EUROPEAN FEDERATION OF BUILDING  
AND WOODWORKERS (EFBWW)



European Federation  
of Building  
and Woodworkers



# 4

БРОЙ  
X-XII. 2018 г.

год. XIX



**ЧЕСТИТО РОЖДЕСТВО ХРИСТОВО! ЩАСТЛИВА НОВА ГОДИНА!**

Приемте нашите пожелания за здраве и благоденствие,  
за претворяване на добрите мисли в дела, за успехи в начинанията, за надежда и обич!  
Нека 2019-та година бъде благодатна и изпълнена с щастливи дни!

## В броя четете:

- Споразумение за сътрудничество между КНСБ, КТ „Подкрепа“ и ИА „ГИТ“
- Удръжки и запори на трудовото възнаграждение
- Ваучери за храна по време на отпуска
- Отговори на интересувачи ви въпроси
- Друга актуална информация

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

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

**Цената на годишния абонамент е 15 лева.**

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

ФСОГСП, 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](mailto:fsogsdp@abv.bg); [www.fsogsdp.bg](http://www.fsogsdp.bg)

## **Споразумение за сътрудничество между КНСБ, КТ „Подкрепа” и ИА „Главна инспекция по труда”**

На 05.10.2018 г. беше подписано ново Споразумение за сътрудничество между КНСБ, КТ „Подкрепа” и ИА „Главна инспекция по труда”, с гарант за неговото изпълнение министъра на труда и социалната политика.

Споразумението е плод на продължителни усилия от страна на КНСБ и на предприети действия след Решение на КС на КНСБ от 09.07.2018 г. В Споразумението са отразени в значителна степен очакванията и предложенията на структурите на синдиката за подобряване сътрудничеството с ИА „ГИТ”. Споразумението е в съответствие и с постигнат актуален баланс в общите позиции между двата национално представителни синдиката и с готовността на ИА „ГИТ” да разшири усилията си за сътрудничеството, в съответствие с правомощията, произтичащи от закона и вътрешно устройствените й документи.

В новото Споразумение са развити твърде общите текстове на действащото досега споразумение, подписано на 07.10.2009 г. Включени са нови области и направления за сътрудничество, насочени към по-системни, по-ефективни и равностойни усилия в осъществяване на дейностите за постигане както на здравословни и безопасни условия на труд, така и за защитата на трудовите, осигурителни и синдикални права. В тази насока очакваме новото Споразумение да допринесе за по-настойчиви общи усилия по отношение на:

- Противопоставяне на нерегламентираното наемане на работа без сключване на трудови договори, на неизплащането на работните заплати, на нарушения при организацията на работното време, почивките и отпуските;

- Противодействие на нарушения на изискванията за безопасни и здравословни условия на труд и намаляване на трудовия травматизъм и злополуки;

- Прилагане на законодателството по отношение на надомната работа, дистанционната работа /работата от разстояние/, работа чрез предприятия за временна работа, както и във връзка с противодействие на полагане на недеklarиран труд;

- Координиране усилията при организиране на инициативи за български граждани, на които им предстои да започнат работа, или вече работят, в страни от ЕС, в защита на трудовите, социалните и синдикалните им права; съгласуване на усилията за борба с трансграничните нарушения и измами;

- Разширяване сътрудничеството по отношение гарантиране правото на колективно трудово договаряне и противодействие при нарушения в тази част от процеса, в която Кодекса на труда определя задължения и субектите на договаряне, преди акта на подписване на КТД, както и по отношение контрола по прилагане на разпространени О/БКТД;

- Създаване на условия за по-успешно реализиране правото на информиране и консултиране на работниците и служителите.

Предвидено е в Споразумението и съвместни експертни срещи за обсъждане на проблеми при прилагане на трудовото законодателство и предприемане на общи иници-

ативи за съвместно представяне пред МТСП на констатирани проблеми, породени от практическото прилагане на законодателството.

Споразумението дава възможност за разширяване и задълбочаване на взаимния обмен на информация и за по-ефективни процедури за информиране и взаимодействие на всички равнища.

ИА „ГИТ” ще предоставя, при поискване, на синдикалните организации – страни по Споразумението, налична обобщена информация, касаеща контролната й дейност, свързана с нарушаване на трудовото законодателство и на изискванията за безопасни и здравословни условия на труд, както и по отношение на колективното трудово договаряне и на информирането и консултирането, детайлно посочена в Споразумението.

Предвидени са мерки за усъвършенстване на информационния обмен, с цел по-добра координация между териториалните структури на страните по Споразумението.

Уточнен е обменът на информация, относно прилагането на съществуващата правна уредба.

Споразумението предвижда мерки за по-доброто планиране, координиране и отчитане на съвместната дейност.

В тази насока е възможността за включване на предложение, от страна на синдикатите, за извършване на проверки от страна на ИА „ГИТ” по браншове и отрасли още на етапа на обсъждане на съдържанието на Годишния план за дейността на ИА „ГИТ” за следващата календарна година.

Предвидено е, при започване на планови проверки за спазване на трудовото законодателство и ЗБУТ в предприятия, в които има организации на синдикалните конфедерации – страни по Споразумението, контролните органи на ИА „Главна инспекция по труда” да поканват представителите на синдикалните структури в тези предприятия, за да могат при възможност, и в зависимост от естеството на проверките, да присъстват на тях. Контролните органи на ИА „ГИТ” ще уведомяват отрасловите федерации и националните центри за започване на кампании за спазване на трудовото законодателство и ЗБУТ в предприятията. При необходимост, в отделни сектори ще се организират консултации и конкретни обучения с участие на експерти от отрасловите и териториалните структури на синдикатите и представители на ИА „ГИТ” и териториалните структури на Агенцията по въпроси, отнасящи се до спазването на специфична за сектора нормативна база.

Страните ще организират и съвместни публични изяви, свързани с провеждането на съвместни национални, браншови и регионални инициативи.

Дейностите по координиране на прилагането на Споразумението ще се осъществяват от Експертния съвет към Изпълнителния директор на ИА „Главна инспекция по труда”. Ще бъдат учредени експертни съвети към директорите на териториалните дирекции „Инспекция по труда”, които ще осъществяват текуща координация по изпълнение на Споразумението на територията на съответната област.

Във връзка с поетите ангажменти от страна на КНСБ в новото Споразумение, очакваме от синдикалните ни структури да използват по-активно сигналната си функция, като подават своевременно до ИА „ГИТ” и съответните териториални дирекции писмени сигнали с прецизна информация за нарушения на трудовото законодателство и нормите на безопасност и здраве при работа. Искаме да припомним, че обобщената информация за резултатите от синдикалната ни активност в тази насока, отразена и в Третия годишен доклад на КНСБ за нарушения на права, свързани с упражняване правото на труд, не е задоволителна.

Очакваме коментари и конкретни предложения от структурите, за действия в контекста на вече подписаното Споразумение.



## Здравословни и безопасни условия на труд

### Дисциплинарни наказания на работник или служител при неспазване на правилата за осигуряване по ЗБУТ

Неспазването на правилата за здравословни и безопасни условия на труда е едно от нарушенията на трудовата дисциплина (чл.187, ал.1, т.7 от Кодекса на труда). Съгласно чл.188 от Кодекса на труда (КТ) могат да се налагат следните дисциплинарни наказания на работника или служителя: забележка, предупреждение за уволнение и уволнение. Кодексът на труда не предвижда възможност за налагане на парична санкция за допуснато дисциплинарно нарушение от страна на работника. Работодателят има възможност да потърси и имуществена отговорност от работника или служителя

съобразно правилата на глава десета от Кодекса на труда за вредата, която е причинил на работодателя по небрежност при или по повод изпълнението на трудовите си задължения. За вреда, която е причинена умишлено или в резултат на престъпление или е причинена не при или по повод изпълнението на трудовите задължения, отговорността се определя от гражданския закон и няма законово основание за налагане на парична санкция на работник или служител от страна на възложителя при неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

## Необходимо е да знаете

### Удръжки и запори на трудовото възнаграждение

Настоящият коментар разглежда правилата и реда за законосъобразно извършване на удръжки от трудовото възнаграждение, включително и без съгласието на работника или служителя. Засегнати са често допускани от работодателите случаи на неправилно извършване на удръжки от трудовото възнаграждение. Разгледана е и възможността за погасяване на задълженията по банков кредит на работника или служителя, чрез директни удръжки от трудовото му възнаграждение със съгласието на работодателя и на работника или служителя.

Правилата за извършване на удръжки от трудовото възнаграждение на работника или служителя се прилагат независимо от обстоятелството, дали трудовият договор е срочен, за неопределено време, със или без клауза със срок за изпитване, основен, допълнителен и т.н.

Редът за налагане на запори върху трудо-

вото възнаграждение и за извършване на удръжки от заплатата, действа по отношение на всички работници и служители и работодатели, без значение дали са държавни, общински или частни предприятия.

#### **УДРЪЖКИ ОТ ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ, КОИТО МОГАТ ДА СЕ ПРАВЯТ СЪС СЪГЛАСИЕТО НА РАБОТНИКА ИЛИ СЛУЖИТЕЛЯ**

Законът урежда изрично само случаите, в които е допустимо да се правят удръжки от трудовото възнаграждение без съгласието на работника или служителя. Тези случаи са изчерпателно посочени в Кодекса на труда, което е гаранция на законовата закрила спрямо трудовото възнаграждение, предвид неговото основно предназначение – да осигури издръжката на работника или служителя и на неговото семейство.

По аргумент от противното, теорията и практиката приемат, че със съгласието на работника или служителя могат да се правят всякакви други удръжки от възнаграждението без ограничение както по отношение на основанието, така и по отношение на размера на удържаните суми.

#### **ОСНОВАНИЯ, НА КОИТО УДРЪЖКИ ОТ ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ МОГАТ ДА СЕ ПРАВЯТ И БЕЗ СЪГЛАСИЕТО НА РАБОТНИКА ИЛИ СЛУЖИТЕЛЯ**

Съгласно чл. 272, ал. 1 КТ без изричното съгласие на работника или служителя, удръжки от трудовото му възнаграждение могат да се правят за:

- Получени аванси /чл. 272, ал. 1, т. 1 КТ/.

Съгласно чл. 270, ал. 2 КТ трудовото възнаграждение се изплаща авансово или окончателно всеки месец на два пъти, доколкото не е уговорено друго. Когато лицето получава аванс, при окончателното изплащане на трудовото възнаграждение за месеца от общата сума се удържа авансово изплатената част за същия календарен месец.

- Надвзети суми, вследствие на технически грешки /чл. 272, ал. 1, т. 2 КТ/.

„Технически” са грешките в пресмятането, в записването, в размера /величината/ на сумата на трудовото възнаграждение, случаите когато работник погрешка се подписва в графата на ведомостта срещу името на свой колега и други подобни грешки.

Техническите грешки следва да се разграничават от грешки в правното основание за получаване на трудовото възнаграждение. При липса на правно основание за плащането, е недопустимо работодателят да прави удръжки под предлог за техническа грешка.

Нещо повече – законът изрично предвижда, че работникът или служителят не дължи връщане на сумите за трудовото възнаграждение, които е получил добросъвестно, макар и без правно основание. Според чл. 271, ал. 1 КТ работникът или служителят не е длъжен да връща сумите за трудово възнаграждение и обезщетения по трудовото правоотношение, които е получил добросъвестно. В тези случаи виновните длъжностни лица, които са наредили или допуснали неоснователното

изплащане на сумите, носят имуществена отговорност по реда на чл. 271, ал. 2 КТ.

При наличието на същинска техническа грешка обаче, добросъвестността на работника или служителя е без значение – удържката е допустима, дори той да не е знаел за грешката.

- Осигурителни вноски – от трудовото възнаграждение работодателят удържа и внася осигурителните вноски, които са за сметка на работника или служителя, осигурен за всички осигурителни случаи /чл. 272, ал. 1, т. 4 КТ/. Това са осигурителните вноски за социални рискове, които работникът или служителят дължи за своя сметка по реда на чл. 4 от Кодекса за социално осигуряване /КСО/, в размерите и съотношенията, посочени в чл. 6 КСО. На това основание се удържат също така и здравноосигурителните вноски по чл. 40 от Закона за здравното осигуряване.

- От заплатата се прихващат и данъците, които по специални закони могат да се удържат от трудовото възнаграждение /чл. 272, ал. 1, т. 3 КТ/. Според действащото законодателство това е данъкът за облагане доходите на физическите лица.

Други видове данъци – като например данък сгради или данък наследство, не могат да се удържат от трудовото възнаграждение, освен ако върху заплатата по надлежния ред е наложен заповор за неплатеното данъчно задължение, което е разгледано в следващия случай.

- От трудовото възнаграждение се удържат сумите, произтичащи от запори, наложени по съответния ред /чл. 272, ал. 1, т. 5 КТ/

Следва да се има предвид, че законът допуска неплащане или намаляване на трудовото възнаграждение на работника или служителя при виновно неизпълнение на трудовите норми /чл. 266, ал. 2 КТ/, както и при произведена некачествена продукция по негова вина, според годността на продукцията /чл. 268, ал. 1 и 2 КТ/.

- Удръжки от трудовото възнаграждение на работника или служителя без негово съгласие могат да се извършат правомерно и в процедурата по реализиране на ограничената имуществена отговорност на работника или служителя, ако той в едномесечен срок от връщането на заповедта за осъществяване на ограничената имуществена отговорност не

оспори нейното основание или размер /чл. 210, ал. 4 КТ/.

Извън посочените случаи на допустими удържки, намаляване или неплащане на трудовото възнаграждение, работодателят няма право да удържа или прихваща суми от трудовото възнаграждение без съгласието на работника или служителя. Той не може да предвижда каквито и да било парични санкции, глоби или удържки нито в колективен, нито в индивидуален трудов договор, нито в правилника за вътрешния трудов ред, или в други вътрешни правила на предприятието.

### НАЛАГАНЕ НА ЗАПОР

Запорът е мярка в изпълнителното производство, която се налага от съдебния изпълнител или принудително изпълнение на установеното по законен път задължение. Тя се налага по искане на вискател за вземане – в случая срещу работник или служител.

Съгласно чл. 450, ал. 1 ГПК запор върху движима вещ /каквато са парите/ се налага с описание на вещта от съдебния изпълнител.

По реда на чл. 450, ал. 2 ГПК запор върху движима вещ или вземане на длъжника /каквото представлява трудовото възнаграждение/ може да бъде наложен и с получаване на съобщението за описа или запора, ако в него се посочи точно вещта или вземането, върху които се насочва изпълнението.

Запорът върху вземането на длъжника се смята за наложен спрямо третото задължено лице от деня, в който му е връчено запорното съобщение.

Съгласно чл. 507 ГПК запорното съобщение на третото задължено лице се изплаща едновременно с изплащане на поканата за доброволно изпълнение до длъжника.

В запорното съобщение се забранява на третото задължено лице /в случая това е работодателят/ да предава дължимите от него суми или вещи на длъжника. Тези вещи трябва да бъдат посочени точно.

От деня на получаване на запорното съобщение третото задължено лице /работодателят/ има задълженията на пазач спрямо дължимите от него вещи или суми.

### ДЕЙСТВИЕ НА ЗАПОРА

### ПО ОТНОШЕНИЕ НА ДЛЪЖНИКА

Според правилата на чл. 451 ГПК от момента на налагане на запора длъжникът се лишава от правото да се разпорежда с вземането или с вещта – в случая със запорираната част от трудовото възнаграждение и не може под страх от наказателна отговорност да изменя, поврежда или унищожава вещта.

Когато вискателят насочи принудителното изпълнение срещу трудовото възнаграждение на своя длъжник, въз основа на запорното съобщение касиерът на предприятието е длъжен да удържи дължимата сума от заплатата на работника или служителя и да я преведе на вискателя. Без значение е обстоятелството какъв е вискателят, както и за какъв дълг е наложен запорът.

### НЕСЕКВЕСТИРУЕМА ЧАСТ ОТ ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Законът защитава минимално необходимата сума пари за издръжка на работника или служителя и неговото семейство, като определя несеквестируема част от трудовото възнаграждение – тоест минимална сума от заплатата, върху която не могат да се правят удържки, освен ако задълженото лице изрично не даде съгласието си за това. Според чл. 272, ал. 2 КТ общият размер на месечните удържки, които могат да се правят от трудовото възнаграждение без съгласието на работника или служителя, не може да надвишава законово определен размер, установен с ГПК. Тоест, законът въвежда частично несеквестируемост на трудовото възнаграждение. Размерът на тази несеквестируема част се определя в чл. 446 ГПК по два критерия: това са размерът на възнаграждението и наличието на деца, които работникът или служителят издържа.

Съгласно чл. 446, ал. 2 ГПК месечното трудово възнаграждение, от което се прави удържката, се определя, след като се приспадат дължимите върху него данъци и задължителни осигурителни вноски.

Следва да се има предвид, че в несеквестируемата част не се включват удържките, за които работникът или служителят е дал съгласието си. Те могат да се правят без нормативно ограничение в размера, за който той

се е съгласил, наред с тези, които са допустими от закона и без негово съгласие.

Посочените ограничения не се отнасят до задължения за издръжка. В тези случаи присъдената сума за издръжка се удържа изцяло, а удържките за другите задължения на осъдения и за задължения за издръжка за минало време, се правят върху остатъка от всичките му доходи.

### ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПУСТИМИТЕ УДРЪЖКИ ОТ ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Както видяхме по-горе, размерът на трудовото възнаграждение като критерий за определяне на размера на допустимите удържки върху него, е обвързан от закона с размера на минималната работна заплата. Това законово решение заслужава подкрепа, предвид обстоятелството, че създава по „гъвкава“ законова рамка, адекватна на промената се финансово-икономическа среда.

Съгласно чл. 508, ал. 1 ГПК в едноседмичен срок от връчването на запорното съобщение третото лице трябва да съобщи на съдебния изпълнител:

- Признава ли за основателно вземането, върху което се налага запорът и готово ли е да го плати;

- Има ли претенции от други лица върху същото вземане;

- Наложен ли е запор и по други изпълнителни листове върху това вземане и по какви претенции;

- Превежда ли суми по банкова сметка на длъжника, банката, в която е открита сметката, както и размера на сумата.

### УДРЪЖКИ ОТ ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОГАСЯВАНЕ НА БАНКОВ КРЕДИТ

Удържките от трудовото възнаграждение за погасяване на банков кредит поначало стават със съгласието не само на работника и служителя, но и на работодателя.

Когато липсва изрично писмено съгласие на работника или служителя да бъде правена удържка от заплатата му за погасяване на банков кредит, съдът в практиката си приема, че е налице дадено съгласие от работника

или служителя, когато работодателят е внасял суми от дължимото му трудово възнаграждение по банковата му сметка месеци наред, и той не се е притовопоставял на този факт.

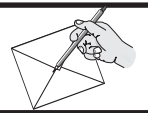
### НА ВНИМАНИЕТО НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

В практиката често се допуска налагането на неправилни удържки от трудовото възнаграждение.

Така например работодателят не може да извърши прихващане на дължима сума за трудово възнаграждение със сума произтичаща от обезщетение, което работника или служителя му дължи. Такива обезщетения са обезщетението, което работникът или служителят дължи при дисциплинарно уволнение по чл. 221, ал. 2 КТ или пък за неспазено от страна на работника предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение. В този смисъл е налице и практика на Административния съд София, който е изложил мотиви, че съгласно разпоредбата на чл. 272 КТ удържки от трудово възнаграждение не могат да се правят без съгласието на работника, освен в изчерпателно изброени случаи, сред които не е дължимото от работника обезщетение за неспазено предизвестие. Съдът приема обстоятелството, че работникът е подписал заповедта за прекратяване на трудовото му правоотношение, в която е било извършено прихващане на полагащото му се възнаграждение с дължимото обезщетение за неспазено предизвестие, не означава, че същият е дал съгласието си за удържки от възнаграждението му. Съдът не приема, че задължението за добросъвестно престигане на труда включва и задължение за спазване на предвидените в КТ срокове за предизвестие.

Този мотив на съда е уместен и предвид възможността, която законът изрично предоставя с разпоредбата на чл. 220 КТ, на всяка от страните по трудовото правоотношение да може да прекрати трудовия договор и преди да изтече срокът на предизвестие, при което дължи на другата страна обезщетение, в размер на брутно трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестие.





### Дължи ли работодателят ваучери за храна по време на отпуска?

**Въпрос:** *Работя в предприятие, където получаваме ваучери за храна всеки месец. Работодателят ми със заповед определя, че платената отпуска не са работни дни и при ползването ѝ не се дължат ваучери за храна. Бих искала да попитам, когато се ползва какъвто и да било отпуск, ваучери за храна могат ли да се получават? Ваучери за храна единствено за отработени дни ли се получават?*

**Отговор:** Ваучерите за храна се предоставят при условия, уговорени между работодателя и представителя/ите на работниците и служителите и/или на представителя/ите на национално представените синдикални организации в предприятието.

Чрез ваучерите за храна работодателите предоставят на лица, работещи по трудови правоотношения и по договори за управление, наричани

по-нататък „ползватели”, средства за храна, отделно от възнаграждението им.

Предоставяните ваучери за храна са средство за замяна, посредством което ползвателите получават храна и хранителни продукти срещу номиналната стойност на ваучерите в ресторанти, заведения за бързо обслужване, както и в обекти за търговия с храни, включително магазини за хранителни стоки, супермаркети, хипермаркети и др., осъществяващи дейност в съответствие с изискванията на Закона за храните. Предоставянето на ваучери за храна може да бъде извършено със средствата за социално-битовото и културното обслужване на работниците и служителите, тъй като ваучерите за храна са социални придобивки, предоставени в натура на работниците и служителите, когато са предоставени по реда и начина, определен в закона.

Ваучерите могат да се предоставят само за дните, в които работниците и служителите действително са полагали труд, ако това е записано изрично в решението на общото събрание на работниците и служителите. При прекратяване на трудовото правоотношение или на договора за управление, всеки ползвател, който е получил ваучери за храна, е длъжен да върне на работодателя неизползваните ваучери. Работодателят не дължи ваучери за храна за периода от датата на уволнението до датата на възстановяване на лицето на работа.

**Справка:** чл. 2, ал. 1, чл. 14 от Наредба № 7 от 09.07.2003 г. за условията и реда за издаване и отнемане на разрешение за извършване на дейност като оператор на ваучери за храна и осъществяване дейност като оператор, чл. 294, чл. 293 от КТ.

### Можем ли да прехвърлим цялата отпуска за следващата година?

**Въпрос:** *Какъв е редът на ползване на платен отпуск? Може ли да се прехвърли целият платен отпуск за 2018 г. за ползване през 2019 г.?*

**Отговор:** Ползването на платения годишен отпуск е уреден в чл. 172 от Кодекса на труда /КТ/, съгласно който платеният годишен отпуск се разрешава на работника или

служителя наведнъж или на части. В чл. 173, ал. 1 КТ е предвидено, че платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя с писмено разрешение от работодателя. За ползването на платен годишен отпуск е необходимо работникът или служителят да подаде писмено искане до работодателя.

Писменото разрешение от работодателя се дава чрез заповед, нареждане или друг писмен акт, който работникът или служителят трябва да получи. Съгласно чл. 173, ал. 5 КТ, работникът или служителят използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася. Работодателят е

длъжен да разреши платеният годишен отпуск на работника или служителя до края на съответната календарна година, освен ако ползването му е отложено по реда на чл. 176. В този случай на работника или служителя се осигурява ползване на не по-малко от половината от полагащия му се за календарната година платен годишен отпуск. Съгласно чл. 176, ал. 1 КТ, ползването на платения годишен отпуск може да се отложи за следващата календарна година: 1. От работодателя – поради важни производствени причини при условията на чл. 173, ал. 5, изречение трето; 2. От работника или служителя – когато ползва друг вид отпуск или по негово искане със съгласието

на работодателя. Когато отпусъкът е отложен или не е ползван до края на календарната година, за която се отнася, работодателят е длъжен да осигури ползването му през следващата календарна година, но не по-късно от 6 месеца, считано от края на календарната година, за която се полага – чл. 176, ал. 2 от КТ Разпоредбата на чл. 176, ал. 3 КТ указва, че когато работодателят не е разрешил ползването на отпуска в случаите и в сроковете по ал. 2, работникът или служителят има право сам да определи времето на ползването му, като уведоми за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително.

Според чл. 176а, ал. 1 КТ, когато платеният годишен

отпуск или част от него не е ползван до изтичане на две години от края на годината, за която се полага, независимо от причините за това, правото на ползването му се погасява по давност. В чл. 176а, ал. 2 КТ е предвидено, че когато платеният годишен отпуск е отложен при условията и по реда на чл. 176, ал. 1, правото на работника или служителя на ползването му се погасява по давност след изтичане на две години от края на годината, в която е отпаднала причината за неползването му. Платеният годишен отпуск за 2018 г. трябва да се ползва до 31.12.2020 г., след което правото на ползването му се погасява по давност.

**Въпрос:** *Работя над 30 години в Горско „Х” и съм дългогодишен синдикален член. Скоро ми предстои пенсиониране за придобит осигурителен стаж и възраст. В обезщетението за пенсиониране, което ще ми се изплати включват ли се и всички „надбавки” към заплатата, които съм получил, като процент СБКО, премии, ДМС, ваучери за храна и други подобни?*

**Отговор:** Съгласно чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда (КТ), на Вас като „бъдещ” пенсионер, който е работил над 10 години при един и същ работодател, Ви се дължи обезщетение в размер на 6 (шест) брутни работни заплати. Този размер на обезщетението при пенсиониране е разписан и в чл. 15, ал. 3 от действащия в момента БКТД „Горско стопанство – стопанисване”.

За да получите право на това обезщетение не е необходимо да предявите правото си на пенсия с подаване на молба

до НОИ, нито е необходимо договора Ви да бъде прекратен от работодателя на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ. За възникване на правото на обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ, е необходимо и достатъчно само да сте придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо на каква възраст сте. Базата за изчисляване на обезщетението е полученото от Вас брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за това обезщетение.

В чл. 228, ал. 1 от КТ е определена основата за определяне на размера на обезщетенията по раздел III от глава десета, където именно е регламентирано и обезщетението при пенсиониране. Елементите на брутно трудово възнаграждение за определяне на обезщетението по чл. 222, ал. 3 от КТ са нормативно установени в Наредбата за структура-

та и организацията на работната заплата (НСОРЗ). Съгласно чл. 17, ал. 1 от НСОПЗ, в брутно трудово възнаграждение за определяне на обезщетението по чл. 222, ал. 3, се включват:

1. основната работна заплата за отработеното време;

2. възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда;

3. допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с КТД или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер;

4. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от КТ;

5. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 от КТ (трудоово възнаграждение при неизпълнение на трудовите

норми);

6. възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост, по чл. 267, ал. 1 и 3 от КТ;

7. възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 от КТ (трудова възнаграждение при производство на некачествена продукция).

Легална дефиниция на понятието „**основна работна заплата**” е дадено в чл. 4, ал. 1 от Наредбата. Това е възнаграждение за изпълнението на определени трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа. Основното и допълнителните трудови възнаграждения с **постоянен характер**, както и периодичността на тяхното изплащане задължително се вписват в съдържанието на всеки един индивидуален трудов договор (чл. 66, ал. 1, т. 7 от КТ).

Съгласно чл. 15, ал. 1 от НСОПЗ, допълнителни възнаграждения с **постоянен характер** са тези, които ежесечно се прибавят към заплатата за:

- придобита образователна

**Въпрос:** Каква е разликата между „намалено” и „непълно” работно време и какви са правилата за установяване на намалено работно време?

**Отговор:** Следва да се прави разлика между намалено и непълно работно време. Докато намаленото работно време има законоустановена продължителност, то непълното работно време се установява по споразумение на страни-

или научна степен по чл. 11 от НСОПЗ;

- придобит трудов стаж и професионален опит по чл. 12 от НСОПЗ.

Към допълнителните възнаграждения с **постоянен характер** спадат и тези, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време (чл. 15, ал. 2 от НСОПЗ). Такова е заплащането за нощен труд, но не и за положен извънреден труд, което има инцидентен, а не постоянен характер.

Съгласно Писмо с Изх. № 94-НН-451 от 23.08.2007 г. на МТСП, именно НСОПЗ определя различни видове допълнителни трудови възнаграждения с **непостоянен (временен) характер**. Според чл. 13 от НСОПЗ, такива могат да се определят само с КТД, с Вътрешните правила за работна заплата в предприятието и/или с индивидуалния трудов договор, които могат да бъдат за:

1. постигнати добри резултати от труда – месечно, за година или за друг период от време (напр. на тримесечие, на шестмесечие и др.);

2. промени в условията на труд с временен характер, които водят до допълнително

те по трудовото правоотношение съгласно чл. 138а КТ или се въвежда от работодателя при условията на чл. 138а, ал. 1, и 2 КТ. Непълно е работното време, чиято продължителност не част от продължителността на нормалното или намаленото работно време, определена в нормативен акт.

Съгласно чл. 137, ал. 1, т. 1 КТ за работниците и служителите, които извършват работа

нервно-психическо натоварване, и в други условия, увреждащи здравето на работника;

3. участие в печалбата на предприятието;

4. други.

Условията за получаване на допълнителните трудови възнаграждения и размерите им се определят с индивидуалния трудов договор и Вътрешните правила за определяне на работната заплата в предприятието.

В заключение, т. нар. „премиални” или „ДМС” и други допълнителни финансови средства, които сте получили към заплатата си през месеца, предхождащ месеца, през който ще се пенсионира, не влизат в състава на брутното трудово възнаграждение, така както ги е разписал законодателя в КТ, НСОПЗ и други подзаконовни нормативни актове. Но всички тези споменати от Вас допълнителни възнаграждения към заплатата Ви ще влязат в базата за изчисляване на личната Ви пенсия за осигурителен стаж и възраст, като конкретният ѝ размер ще бъде определен от органите на НОИ.

**Справка:** чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда; чл. 13, 15 и 17 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОПЗ).

при специфични условия и рисковете за живота и здравето им не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки, но намаляването на продължителността на работното време води до ограничаване на рисковете за тяхното здраве, се установява намалено работно време.

Право на намалено работно време имат работниците и

служителите, които работят в съответните условия не по-малко от половината от законоустановеното работно време /чл. 137, ал. 3 КТ/. При намаляването на работното време не се намаляват трудовите права на работника или служителя по трудовото правоотношение /чл. 137, ал. 4 КТ.

Правилата за намаленото работно време имат императивен /задължителен/ характер. В хипотезата на чл. 137, ал. 1, т. 1 КТ намаляването на работното време е свързано с условията на труд. Целта е да се намали продължителността на пребиваването в работната среда на работници и служители, които извършват определени видове работи, за да се предотврати нейното влияние върху тяхното здраве.

**Въпрос:** *Имаме служител, който е ползвал до момента 7 дни платен годишен отпуск, 30 дни неплатен отпуск със зачитане на трудов стаж и още 60 дни неплатен отпуск без зачитане на трудов стаж. За времето, в което е бил в неплатен отпуск без зачитане на трудов стаж /60 дни/, полага ли му се платен отпуск, или трябва да преизчисли*

Видовете работи, за които се установява намалено работно време, се определят с наредба на Министерския съвет, приета на основание чл. 137, ал. 2 КТ. Работниците и служителите, които имат право на намалено работно време по Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време /6- или 7-часов работен ден/, се определят с писмена заповед на работодателя след предварителни консултации с представителите на работниците и служителите, със службата по трудова медицина и с комитета/групата по условия на труд и в съответствие с оценката на риска /чл. 5 от наредбата/. При въвеждане на намалено работно време се запазва определеното месечно трудово възнаграждение на

*полагаемия се годишен отпуск на база на отработеното време, зачетено за трудов стаж?*

**Отговор:** Съгласно чл. 160, ал. 3 КТ неплатеният отпуск до 30 работни дни в една календарна година се признава за трудов стаж, а над 30 работни дни – само ако това е предвидено в КТ, в друг закон или в акт на Министерския

работниците и служителите и другите им права по трудовото и осигурителното законодателство /чл. 7 от наредбата/.

Смисълът на изричните разпоредби на чл. 137, ал. 4 КТ и чл. 7 от Наредбата е да се гарантират правата по трудовото и осигурителното законодателство на работниците и служителите, които работят при намалено работно време. Тези работници и служители ползват всички права на работещи по трудово правоотношение с нормална продължителност на работното време. При намаляването на работното време не се намаляват трудовото възнаграждение, трудовият стаж, отпуските и другите права по трудовото правоотношение, свързани с продължителността на работното време.

Размерът на платения годишен отпуск, на който има право работникът или служителят се определя пропорционално на времето, което му се признава за трудов стаж. Следователно полагаемият се платен годишен отпуск на служителя, ползвал 60 дни неплатен отпуск (които не се зачитат за трудов стаж), следва да бъде преизчислен.

## Из дейността на Федерацията

На 10 – 11.10.2018 г. в КНСБ се състоя обучение на „обучители” по темите за информиране и консултиране по проекта „Бъди инфо 3”. В обучението се включиха експерти от РС на КНСБ, както и някои представители на основни членове. Основната цел на обучението бе, при изразено желание от страна на синдикални членове, обучителите да поемат провеждането на обученията в съответните региони (федерации). От страна на Федерацията присъстваше г-н К. Обрешков.

\*\*\*

На 25.10.2018 г. се проведе заседание на Координационния съвет на КНСБ, на което бяха разгледани следните въпроси:

1. Позиция на КНСБ по Бюджет 2019 г.;
2. Позиция на КС на КНСБ по проектозакона за бюджета на ДОО за 2019 г.;
3. Позиция на КНСБ по проектозакона за бюджета на НЗОК;
4. Становище на КНСБ върху проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за корпоративното подоходно облагане;
5. Колективното трудово договаряне и запла-



щането на труда;

6. Механизъм за договаряне и определяне на МРЗ и договаряне на минимални заплати по икономически дейности и групи персонал;

7. Етапно становище на КНСБ по нормите за т.н. фаза за изплащане на пенсиите от втория стълб на пенсионното осигуряване;

8. Споразумение за сътрудничество с ГИТ;

9. Вътрешноорганизационен преглед на структурите на КНСБ – допитване до СО и други въпроси от компетенцията на Координационния съвет.

\*\*\*

**На 06.11.2018 г. в Министерство на земеделието, храните и горите се проведе Отраслов съвет за тристранно сътрудничество „Земеделие и горско стопанство”, на което бяха разгледани следните въпроси:**

- Изпълнение на бюджета на МЗХГ за деветмесечието на 2018 г. по политики, програми и второстепенни разпоредители с бюджет;

- Разпределение на средствата, предвидени за разходи за персонал в бюджет 2018 г. – извършено увеличение на работните заплати в МЗХГ и ВБР в рамките на деветмесечието на 2018 г., съгласно нормативните актове, регулиращи трудовите и служебните правоотношения на работещите в системата на МЗХГ;

- Позиция на МЗХГ за бюджет 2019. Възможности за увеличение на средствата за персонал и капиталови разходи;

- Информация за финансово-икономическото състояние на държавни горски предприятия за 2018 г.;

- Законодателни и структурни промени от страна на МЗХГ през 2018-2019 г.

В заседанието на Отрасловия съвет участва инж. Петър Абрашев – председател на ФСОГСДП.

\*\*\*

**На 6-ти ноември, в сградата на КНСБ представители на основни членове се събраха и обсъдиха предложенията на КНСБ и КТ „Подкрепа” за повишаване размера на минималната ставка за нощен труд, чрез въвеждане на промени в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. Дискусията основно бе около това дали размерът на доплащането за положен нощен труд да бъде в твърд размер или % от минималното почасово заплащане за съответната професия или длъжност. Заседанието се водеше от г-жа Асия Гонева – Национален секретар на КНСБ и**

представител на КНСБ в НСТС. За Федерацията представител беше г-н К. Обрешков.

\*\*\*

**На 21.11.2018 г. в Централата на КНСБ се състоя редовно заседание на Юридическия консултативен съвет (ЮКК) на КНСБ.** Основната цел на това заседание бе, да се изготви една обща и единна позиция (становище) на КНСБ по наболелите напоследък проблеми в редица сектори на икономиката около системите за отчитане и заплащане на различните „видове” работно време. Дискусията се водеше преди всичко около въпроси, свързани със сумираното изчисляване на работното време, отчитането и заплащането на извънредния труд, отчитането и заплащането на нощния труд, времето на разположение, дежурството и др. В тази връзка юристите обсъдихме и необходимостта от належащи законови промени, както в Кодекса на труда, така и в подзаконовата уредба на работното време. Заседанието бе ръководено от Ч. Христов – Вицепрезидент на КНСБ, като на него присъстваха юристи и експерти от федерации и съюзи. От страна на Федерацията присъства юриста К. Обрешков.

\*\*\*

**На 30.11.2018 г. в Централата на КНСБ се състоя Втора заключителна експертна среща по изпълнението на съвместния (с участието на DGB – Германски съюз на синдикатите) международен проект „Справедливо командироване”. Модератори на събитието бяха Нели Ботевска – главен експерт и Величка Микова – национален секретар. На срещата бяха поканени и присъстваха: представители на основни членове, представители на МТСП, ИА ГИТ, НОИ, както и други държавни институции. На срещата бяха представени резултатите от дейностите по проекта до момента. Бяха направени и конкретни предложения за приемане на законодателни промени в националното законодателство в областта на командироването в чужбина на български работници и служители и защитата на техните трудови и социални права. От страна на Федерацията присъства К. Обрешков.**

\*\*\*

**На 10-11.12.2018 се проведе последното за годината съвместно заседание на Управителния съвет и Финансово-контролната комисия на Федерацията, на което се обсъдиха актуални въпроси от компетенциите УС и ФКК на ФСОГСДП.**