

# 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, 2010 г.

год. XII

**СКЪПИ СИНДИКАЛИСТИ,  
СКЪПИ КОЛЕГИ,**

*Приемете сърдечни благопожелания  
по случай настъпващото Рождество Христово  
и Новата 2011 година.*

*Ръцете, които с любов крепят  
нежната фиданка, дават уют и топлина  
на всеки дом са благословени и оставят  
след себе си добра следа!*

*Пожелавам на всички вас, деца и внуци здраве,  
късмет и оптимизъм за утрешния ден!  
Пожелавам на вас и вашите семейства  
много успехи и благополучие!*

**Инж. Петър Абрашев  
Председател на ФСОГСДП**



## В броя четете:

- Указания при промяна на работодателите на основание на чл.123 и чл.123-а от КТ
- Проучване на ЕКП и МОТ
- Актове на МТСП (необнародвани) и друга актуална информация
- Разпростиране на БКТД за дървообработващата и мебелната промишленост
- 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 2011 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](mailto:fsogsdp@abv.bg); [fsogsdp@nug.bg](mailto:fsogsdp@nug.bg)  
[www.fsogsdp.bg](http://www.fsogsdp.bg)*

**Ние сме синдикат  
със стогодишна история!**

### За Европейската Конфедерация на Профсъюзите (ЕКП)

ЕКП съществува, за да извиси единен глас, от името на общите интереси на трудещите се на европейско равнище. Основана през 1973 г. ЕКП представлява 82 синдикални организации от 36 европейски страни и 12 отраслови федерации.

Основна задача на ЕКП е да лансира европейския социален модел и работата по развитието на една обединена Европа на мира и стабилността, където трудещите се хора и техните семейства могат да се наслаждават на пълноценните си човешки и граждански права и високи жизнени стандарти. Европейският социален модел олицетворява едно общество, съчетаващо устойчивото икономическо развитие с постоянно подобряващи се стандарти на живот и труд, включващи в себе си пълна заетост, социална защита, равни възможности, добри работни места, социално включване, а също и отворен и демократичен процес на изработване на политики, който напълно ангажира гражданите при вземането на решения, които ги засягат.

ЕКП вярва, че работническото консултиране, колективното трудово договаряне, социалният диалог и добрите условия на труд са ключът за насърчаване на иновацията, производителността, конкурентноспособността и растежа в Европа.

ЕКП преговаря с работодателите на европейско равнище посредством "Европейския социален диа-

лог". Тази дейност е огледално отразена в социалния диалог в 40 различни индустриални сектора досега и се координира от Европейските индустриални федерации. Въз основа на официално признатото от страна на ЕС право на социалните партньори да договарят рамкови споразумения на европейско равнище, ЕКП подписа три междуотраслови европейски рамкови споразумения със своите европейски работодателски партньори, които бяха ратифицирани от Съвета на министрите и приеха облика на Директиви: по родителския отпуск (1996), работа на непълно работно време (1977) и срочните договори (1999). Самите синдикати и работодателски организации реализират и по-нататъшни мероприятия и дейности на европейско равнище в рамките на системата за "автономен" социален диалог, които обхващат дистанционната работа (телеуъркинг) (2002), стрес на работното място (2004), тормоз и насилие на работното място (2007) и инклузивни пазари на труда (2010). Накрая, специално внимание трябва да се отдаде на подписването на рамкови договори за действие, като например рамковия договор за действия по въпросите на обучението в продължение на целия живот и повишаване на компетенциите и квалификацията (2002) и този за равенство между мъжете и жените (2005).

### Проучване на Европейската Конфедерация на Профсъюзите (ЕКП) и Международната организация на труда (МОТ)

През последните пет години една от наблюдаваните доминиращи характерни черти за секторите, обхванати от това проучване, в страните от ЕС-12 и страните-кандидатки е спадът в синдикалната членска маса, независимо от естеството на анкетирания сектор. 70,5 % от синдикатите отчитат, че преобладаващо ниво на колективно договаряне в техните страни е нивото на предприятието. Мнозинството твърди, че тристранния и двустранния социален диалог в техните страни е формален по своята същност и не се възприема или използва като реален начин за управление и справяне с икономи-

ческите промени и използва като реален начин за управление и справяне с икономическите проблеми и отрасловото реструктуриране. Синдикатите от всички проучени сектори отбелязват, че правителствата в техните страни се консултират с тях само формално преди предприемането на нови инициативи по социални въпроси, свързани с Европейския социален диалог (ЕСД), или секторни проблеми, свързани с ЕСД. От друга страна, болшинството (60 %) от обхванатите в изследването профсъюзи считат, че ЕСД дава тласък на националното сътрудничество и националния социа-

лен диалог. Само една трета отбелязват, че техните правителства са насърчавали ЕСД. На секторно равнище, синдикатите от химията, строителството и металопроизводството посочват наличието на повече или по-малко положителни връзки между държавната подкрепа за насърчаване на ЕСД, законодателните правомощия, дадени на синдикатите и потенциала на ЕСД да даде ефективен тласък на националното сътрудничество.

С оглед укрепване потенциала на синдикатите трябва да бъдат предприети следните краткосрочни и дългосрочни мерки:

- укрепване на синдикатите като цяло в новите страни-членки и страните-кандидатки и подпомагането им в кампаниите за набиране на нови членове;

- проекти за млади членове и лидери;

- проекти за предоставяне на по-мощен глас на жените в синдикалните структури в новите страни-членки и страните-кандидатки;

- създаване на регионално сътрудничество в секторите, където такава не съществува;

- формално и неформално обучение по разработени нови учебни планове и програми.

Широка политическа подкрепа от страна на европейските профсъюзни федерации, органите на ЕС и Комисията, МОТ и трудовите мозъчни тръстове от рода на Европейския синдикален инсти-

тут към ЕКП за отрасловите синдикати, която е жизненоважна за подпомагане реализацията на тяхната роля в национален план, особено в случаите, когато правителството или не е в състояние да насърчи националния социален диалог или е заело твърде пасивни позиции.

Целево подпомагане на отрасловите синдикати е необходимо в три области:

- обучение относно процедурите, свързани с ЕСД;

- обучение по темите, към които бе изразен интерес (особено новите);

- проекти за повишаване на комуникационните умения с външния свят (включително езикова подготовка);

- проекти за подобряване на комуникацията с членовете.

Ключова роля тук следва да

изиграе ЕКП. Тя трябва да има водеща функция, наред с европейските индустриални федерации и политиките на МОТ и нейните обучителни звена (МОЦ към МОТ). Определено би било постигнато едно по-високо качествено ниво, ако МОТ бъде ангажирана при планирането и реализацията на тази мисия и съответните дейности по проектите. ЕКП е единственият социален партньор, защитаващ интересите на наемния труд на европейско между-професионално равнище. Конфедерацията има своето уникално място на сцената на европейските индустриални отношения и разполага със сравнителни преимущества и ноу-хау за усъвършенстване способността на синдикатите в новите страни-членки и страните-кандидатки за активно участие в социалния диалог.

---

---

## ***Необходимо е да знаете***

### **Министър Тотю Младенов разпростря прилагането на БКТД във всички предприятия от дървообработващата и мебелната промишленост**

Министърът на труда и социалната политика Тотю Младенов разпростря на 15 ноември тази година прилагането на Браншовия колективен трудов договор "Дървообработваща и мебелна промишленост". Той ще се прилага спрямо 24 152 работници и служители, каза на пресконференция в МТСП министър Младенов. До момента КТД се разпростря спрямо 12 285 души.

Разпространето на КТД обединява усилията на МТСП, синдикатите и браншовата камара в борбата със сивата икономика и нелоялната конкуренция, подпомага лоялния бизнес, подчерта министър Младенов.

Колективният трудов договор осигурява по-добра социална сигурност на работниците и подобрява условията за работа, каза по време на пресконференцията председателят на ФСОГСП Петър Абрашев. Минималната работна заплата за двата бранша е 265 лева и при промяна на минималната работна заплата за страната се актуализира с процента на нарастване от датата на промяната. Според признатите вече за общи правила на работниците ще се осигуряват до 5 работни дни допълнителен платен годишен отпуск за поддържане или придобиване на нови професионални знания и умения. В случаите на масово уволнение, работода-



**15.11.2010 година - разпространение на БКТД**

телят е длъжен да изплати на освободените работници и служители обезщетение в размер на брутното им трудово възнаграждение за шест месеца. Изпълнителният директор на Браншовата камара на дървообработващата и мебелна промишленост Стефан Ганев уточни, че в браншовата камара членуват 276 предприятия.

Браншовият колективен трудов договор е сключен между Федерацията на синдикалните организа-



ции от горското стопанство и дървопреработващата промишленост (ФСОГСДП) към КНСБ, федерация "Лека промишленост" на КТ "Подкрепа" (ФЛП - "Подкрепа") и Браншовата камара на дървообработващата и мебелната промишленост. Той ще се прилага във всички предприятия в икономическите

дейности С-16 - Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели и С-31 - Производство на мебели (съгласно КИД-2008). Контролът по изпълнение на заповедта е възложен на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда".

## *Това може би ви интересува*

# Продължаващо професионално обучение в България и състояние на обучението в дървообработващия и мебелния сектори в страната

*Целите на продължаващото професионално обучение (ППО) са обективно определени от изискванията за подготовката на България за интегриране в европейския пазар на труда и осигуряване на свободно движение на работна сила.*

### Състояние на продължаващото обучение в предприятията

*Политика на предприятията по продължаващото професионално обучение на заетите лица.*

Предприятията обикновено организират ППО за своя персонал, когато в производството се въвеждат нови или се усъвършенстват продукти или услуги, когато се подобряват методи за производство, създава се нова организация или структура на дейността на предприятието. Би трябвало динамиката на подобни промени да се отразява върху динамиката на осигуряването на съответно професионално обучение в контекста на ППО.

Намалява делът на предприятията, осигурили обучение на персонала си в курсове.

Предприятията, предоставили ППО на своя персонал под формата на външни курсове са два пъти повече от тези, организирани вътрешни курсове за обучение.

Вътрешни курсове преобладават при най-големите предприятия с брой на заетите над 250. Нараства делът на предприятията, които разчитат на самообучението на заетите за усвояване на нови знания и умения.

Проучване в дървообработващите и мебелните предприятия показва, че инвестициите по отношение на обучението и квалификацията са сравнително ниски. Макар повече от 50 % от работодателите на проучените предприятия да твърдят, че имат план за развитие на персонала, едва 1/3 от тях провеждат обучение и то не на всички нива - за работници, среден и висш мениджмънт. Потребност от квалификация изразяват преди всичко работодатели на големи и средни предприятия. Във същото време в 60 % от предприятията признават, че липсата на квалифицирани кадри е голям проблем, но само 24 % са готови да инвестират в човешки ресурси. Много работодатели считат, че образова-

нието и квалификацията е задължение на държавата. В същото време не се забелязва и голяма заинтересованост от заетите за повишаване знанията и уменията. Може би от една страна доминира загрижеността им за запазване на работните места и от друга липсата на сериозни финансови стимули от повишаване на квалификацията.

### Управление на професионалното обучение на ниво предприятие

В по-големите предприятия има отдели по управление на човешките ресурси, които отговарят и за професионалното обучение, което е част от планирането на развитието на човешкия капитал. В по-малките предприятия, които преобладават в тези сектори, работодателите изпълняват много функции и обикновено подценяват необходимостта от обучение на персонала.

Може да се направят следните **обобщени изводи**:

- Политиката на ръководителите на предприятията по отношение на продължаващото обучение на заетите лица не е особено активна.

- Периодична оценка на уменията на заетите лица се извършва сравнително рядко.

- Малък е относителният дял на предприятията, в които са осигурени необходимите предпоставки за ППО - план/програма за организиране на обучение, предвиден бюджет и обучаващ ресурс - обучаващи центрове и преподаватели.

- Все повече работодатели предпочитат да наемат персонал с необходимата квалификация, вместо да осигурят повишаване на квалификацията на заетите чрез обучаване в нови умения.

Развитието на ППО, във всичките му възможни форми на приложение и с постигане на високо качество са инвестиция в бъдещото развитие на нашата държава. Признаваме, че и ние като синди-

кална федерация, макар да осъзнавахме важността на професионалното обучение и квалификация на работната сила, този въпрос не е стоял до сега в центъра на нашето внимание.

Даваме си сметка, че професионалното образование е основа, важен елемент на продължаващото обучение, но нашето убеждение е че трябва да съсредоточим вниманието си върху формалното и неформално обучение на възрастни и то преди всичко тези които са заети в нашите сектори.

Това, което е характерно за нашата страна през годините на прехода е липса на пълна информация. Институциите като че ли разчитат на различни проучвания, а не на надеждна статистическа информация. Така например Агенцията по заетостта е възложила на социологическа агенция проучване сред работодателите в страната за ефектът от обучението на персонала. Проучванията в секторите, както на Браншовата камара, така и на нашата Федерация, също се базират на анкетни карти, въпросници и други форми на събиране информация. Ние не сме против тези начини за информиране, те безспорно дават някъква яснота по изследваната тематика, но смятаме че регулярното събиране на информация, покриваща изцяло обектите на изследване може да даде най-верни изводи и да насочи към най-правилни решения и действия. Такова събиране на информация, респективно и за ППО следва да се организира от държавата и до тази информация да имат достъп всички заинтересовани страни, имащи отношение към процеса. За това продължава да настоява КНСБ и ние като нейн член. Изследвания на Германското дружество за техническо сътрудничество установяват, че в предимно експортно ориентирани сектори (вкл. дървообработващата и мебелната промишленост) се наблюдава несъответствие между предлаганото обучение и търсенето. Налага се извода, че системата за професионално обучение за възрастни в България в преобладаващата си част не отговаря на изискванията на икономиката. Това е красноречиво потвърждение на липсата на всеобхватна официална информация.

Ето например последното изследване, което проведохме, във връзка с участието ни в проекта INNO2, обхваща предприятия, в които имаме синдикални организации, както и такива членове на работодателската камара. Но то не включва голяма част от малките(с от 10 до 50 заети) и всички микро предприятия( до 10 заети), които представляват около 90 на сто. А скептични по отношение на инвестициите в образование и обучение са преди всичко микро и малките предприятия. Големите компании обикновено разполагат с експерти или дори с цели екипи, които се грижат за повишаване на квалификацията на персонала. Една от причините квалификацията и кариерното развитие на персонала да е извън обсега на внимание на малките предприятия е липсата на капацитет и преди всичко човешки, за развитие и осъществяване на такива стратегии. А самите мениджъри обикновено нямат

необходимата подготовка по тези въпроси. Мениджърът на такова предприятие обикновено се занимава сам с почти всичко, свързано с бизнеса и обученията за него са някъква маловажна, странична дейност, свързана с допълнителни разходи. Тук е момента да помислим, а и обменим опит с колегите, как да обхванем максимално микро и малките предприятия, с какви мерки, инструменти и механизми да подходим, как да убедим работодателите им, че вложените пари в квалификация се връщат, с какво да им помогнем? Разбира се не можем да пренебрегнем и обстоятелството, че сме в условия на финансово -икономическа криза и много от предприятията се борят за своето оцеляване.

### **Какво предприемаме на този етап?**

Във връзка с намерението ни за активизиране на тристранния социален диалог и участие на Министерство на икономиката, енергетиката и туризма/ МИЕТ/ в обхващане на малките предприятия от двата сектора, предстои провеждане на ОСТС посветен изцяло на продължаващото професионално обучение. На него ще се обсъдят възможности за обхващане на малките предприятия от двата сектора. Ще се потърсят начини за реализиране на проекти за обучение на работодатели от малки и средни предприятия по разработване на планове за обучение на човешките ресурси. Ще се дискутират схеми за коопериране на малки и средни предприятия с цел по- добри финансови, технически и други възможности за провеждане обучения за професионална квалификация.

В преговори сме с и Националната агенция по професионално образование и обучение (НАПОО) към Министерски съвет по въпросите за необходимостта от достъп до пълна, разбираема, периодично актуализираща се информация, както и за необходимостта от различен подход, отразен в образователните стандарти, по който да се разработват програмите за обучение на възрастни - с по-малка продължителност на обученията, модулни обучения и други проблеми, свързани с обучение на възрастни и респективно по професии и специалности, характерни за секторите ни. Постигнахме съгласие и готовност за сътрудничество по редица от обсъжданите въпроси.

Федерацията ни разработи проект на Браншов колективен трудов договор за дървообработващата и мебелната промишленост за периода октомври 2010 г. - септември 2012 г. В него предвидихме много по-конкретни императивни записи за работодателите в раздела за квалификация и преквалификация. С работодателската камара постигнахме съгласие по тези текстове. Браншовият договор вече е подписан и регистриран и е основа за договарянето в предприятията. Това е единия начин, чрез който търсим интензифициране на процесите на ППО в предприятията. Другата възможност чрез браншовото договаряне виждахме с разпростиране на договора за всички предприятия от дървообработващата и мебелната промишленост, за което кандидатствахме пред министъра на труда. Раз-

простирането на договора вече е факт и дава възможности за влияние върху всички предприятия от двата бранша, включително по подобряване професионалната квалификация и гарантиране повече безопасност при изпълнение на служебните задължения. Конфедерацията на независимите синдикати в България предприема действия, които нашата Федерация подкрепя, за промени в законодателството, включително определен брой допълнителен платен годишен отпуск за работещите, предназначен за професионално обучение, данъчни облекчения за работодатели, които инвестират в развитие на човешките ресурси и др.

Ние като синдикална федерация си даваме сметка, че част от нашите задължения трябва да са свързани със засилване мотивацията на работещите за повишаване на квалификацията или преквалификация. Но това не може да стане само по пътя на убеждението, а чрез работещи механизми, обвързващи повишаването на квалификацията с ръст на трудовото възнаграждение, с кариерното развитие и т.н. Неотходимо е да се прилагат форми на обучение, неизискващи продължително отсъствие от работа.

Валидирането на неформално и самостоятелно учене е нова и развиваща се дейност. В България няма специализирана нормативна уредба за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене. Нашата информация е че в практиките на много европейски страни все още е в процес на изясняване методиките, механизмите и инструментариума, целите и отговорностите на институциите. Търсим възмож-

ности да получим информация от колеги, в чиито страни този процес е напреднал, защото сме убедени, че чрез валидирането на знанията и уменията, придобити с неформално или самостоятелно обучение могат да се мотивират не само работниците и служителите, но и работодателите. Практиката показва, че работодателите са склонни да провеждат неформални обучения (курсове, семинари и други). Това е възможност с малко финансови разходи и почти без откъсване от работа да се обучава по-широк кръг от хора. А все пак не трябва да забравяме, че сме и в условия на криза. Така че ако тези придобити знания и умения се признават, издаването на документ въз основа на валидиране може да се ползва за натрупване и трансфер на кредити. Това ще даде възможност и за по-широко застъпване и на наставничеството.

Заедно с другите колеги от европейските сродни синдикати трябва да търсим пъгища за усъвършенстване и унифициране на ППО, което да допринесе за мобилността на хората за работа в европейския дървообработващ и мебелен сектор и подобряване като цяло на заетостта и конкурентноспособността на тези традиционни за България и Европа сектори.

**Нека си припомним една стратегическа цел на ЕС:** създаването на най-конкурентноспособната в света динамична икономика, с повече и по-добри работни места и по-висока социална кохезия. Всички знаем, че това може да се постигне включително с осигуряване на подходящо образование и професионално обучение на работната сила.

---

## Неплатен отпуск в размер на 6 месеца за отглеждане на дете до 8-годишна възраст

**Лицата, които ползват неплатен отпуск за отглеждане на дете по реда на чл. 167а от Кодекса на труда са здравно осигурени изцяло за сметка на работодателя**

Съгласно чл. 167а, ал. 1 КТ след използването на отпуските по чл. 164 и чл. 165, ал. 1 всеки от родителите, ако работи по трудово правоотношение и детето не е настанено в заведение на пълна държавна издръжка, при поискване има право да ползва неплатен отпуск в размер на 6 месеца за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст. При неплатения отпуск по чл. 167а, ал. 1 КТ законът въвежда принципа на индивидуалното право на всеки един от родителите на детето да ползва този вид отпуск, ако работи по трудово правоотношение и детето не е настанено в заведение на пълна държавна издръжка.

Отпускът може да се ползва наведнъж или на части. Когато се ползва на части продължителността му не може да бъде по-малко от 5 работни дни (чл. 167а, ал. 6 КТ).

Според чл. 48, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските отпускът за отглеждане на дете по чл. 167а КТ се ползва въз основа на писмено заявление за всеки отделен случай, подадено от майката или бащата, най-малко 10 работни дни преди датата, от която желае да ползва отпуска, в която се декларира, че детето не е настанено в заведение на пълна държавна издръжка. Работодателят е длъжен да осигури отпуска от деня, посочен в заявлението. Ако лицето няма право на този отпуск, работодателят незабавно го уведомява писмено за това.

Времето, през което се ползва отпускът по чл. 167а, ал. 1 КТ се признава за трудов стаж (чл. 167а, ал. 8). Това време се признава и за осигурителен стаж, без да се правят осигурителни вноски (чл. 9, ал. 2, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване).

Лицата, които ползват неплатен отпуск за отглеждане на дете по реда на чл. 167а от Кодекса на труда, са здравно осигурени изцяло за сметка на работодателя (чл. 40, ал. 1, т. 1, буква"б" от Закона за здравното осигуряване).

# Право на платен отпуск за обучение

Независимо от обстоятелството, че работник или служител, с когото е сключен трудов договор, няма трудов стаж, той ще има право на платен отпуск за обучение, със съгласието на работодателя, ако учи в средно или висше училище без откъсване от производството.

Съгласно чл. 169, ал. 1 от Кодекса на труда, работник или служител, който учи в средно или висше училище без откъсване от производството със съгласието на работодателя, има право на платен отпуск в размер на 25 работни дни за всяка учебна година.

От цитираната разпоредба е видно, че за да има работникът или служителят право на платен отпуск за обучение, трябва да бъдат изпълнени следните изисквания:

- да учи в средно или висше училище без откъсване от производството;
- да има съгласието на работодателя за това (съгласно чл. 52 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, като съгласието на работодателя по чл. 169 КТ се дава в писмена форма за всеки отделен случай).

Под обучение без откъсване от производството се имат предвид задочна, вечерна и дистанционна форма на обучение.

Ако са изпълнени горните изисквания, независимо от обстоятелството, че лицето, с което е сключен трудовият договор, няма трудов стаж, то ще има право на платен отпуск по чл. 169, ал. 1 КТ. За този вид отпуск не се прилага изискването за придобит 8 месеца трудов стаж по чл. 155, ал. 2 КТ.

---

---

## ***В помощ на синдикалните ръководства***

### **У К А З А Н И Е**

#### **НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ НА Ф С О Г С Д П**

#### **За действията на синдикалния комитет и синдикалната организация при промяна на работодателите, на основание чл. 123 и чл. 123а от Кодекса на труда**

(прието с Решение № 17 на 14.10.2010 г.,

на основание § 3 от Заключителните разпоредби от Устава на ФСОГСДП)

Управителният съвет, като взе предвид, че:

1. Осъществяването на реформите в горското стопанство е свързано с реструктуриране на ДГС (ДП), ДЛС (ДП) и другите териториални звена, което пряко засяга основните социални права на работниците/служителите в отрасъла - наши синдикални членове;

2. Разпоредбата на т. 17 от Хартата на Общността за основните социални права на работниците и служителите предвижда, че информирането и консултирането и участието на работниците трябва да се развива в подходящи направления;

3. Съществува необходимост по места в структурите и терито-

риалните звена на Изпълнителна агенция по горите да се засили социалния диалог и да се насърчи взаимното доверие между директорите - работодатели и синдикалните организации за:

- да се подобри възможността за предвиждане на рисковете;

- да се въведе по-гъвкава организация на работата, като в същото време се запази сигурността чрез закона;

- да се информират работниците/служителите относно необходимостта от адаптиране и се предприемат мерки и действия за увеличаване на тяхната професионална квалификация и преквалификация и се насърчава участието им в увеличаване конкурентноспособността на бъдещото

ДГС, ДЛС;

4. Всяко реструктуриране трябва да бъде разумно балансирано, като се поддържат основополагащите ценности, на които се основават ЕО и държавите-членки, като се гарантира приоритетно запазването на заетостта и доходите, така че всички да се облагодетелстват от икономическото развитие;

5. Със заповеди на Министър М. Найденов с № РД 49 от 53 до 58 от 28 и 29.07.2010 г. в изпълнение на които се вливат 6 ДГС и ДЛС, нямаше реална възможност да бъдат спазени двумесечните срокове, предвидени в чл. 130б, ал. 2 и ал. 3 от КТ, не се посочваха причините за предстоящото "вливане", а процедурата по



информирането беше ограничена до прочитане на заповедта и писмото на ИАГ и не бяха подписани и споразумения между работодателите и синдикатите;

6. Утвърдената практика в дейността на СО да се изчаква, да не се инициират предложения от синдикалните членове за действащи процедури на информиране и консултиране. И така вместо мобилизиране на синдикалната енергия към осигуряване на повече ползи, се получава недопустими пропуски или бездействие

## прие НАСТОЯЩОТО УЗАКАНИЕ

1.1. Целта на настоящото Указание е да припомни и изясни въпроси, свързани с нормалното осъществяване на дейността на синдикалните организации в случаите на промяна на работодателя на основание чл. 123 и чл. 123а от Кодекса на труда за гарантиране упражняването на правото на работниците и служителите за информиране и консултиране.

1.2. Правната основа за постигане на целта са:

- чл. 4, чл. 5, чл. 10 и чл. 18 от Устава на ФСОГСДП;
- чл. 55, ал. 2, чл. 123, чл. 123а, чл. 130б от Кодекса на труда;
- чл. 6 от Договора за Европейския съюз;
- чл. 136 от Договора за създаване на Европейската общност;
- т. 17 от Хартата на Общността за основните социални права на работниците и служителите;
- Директива 2002/14/ЕО за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците/служителите в ЕО;
- Директива 94/45/ЕО за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия и групи предприятия в рамките на Общността;
- Директива на Съвета 2001/23/ЕОД относно сближаване на законодателствата на държавите-членки във връзка с гарантирането на правата на

работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности.

1.3. При определянето и прилагането на практическия ред и условия за информиране и консултиране синдикалната организация следва да проявява инициатива, да работи в дух на съгрудничество, като твърдо отстоява и защитава правата и интересите на работниците и служителите и същевременно отдава необходимото уважение към правата, задълженията и интересите на ИАГ и ДГС/ДЛС.

1.4. За целите на настоящото Указание понятията: "предприятие", "работодател", "работник и служител", "синдикални организации", "представители на работниците и служителите", "работодател-прехвърлител" и "работодател-приобретател" са по смисъла на Кодекса на труда.

Понятията "Информиране" и "консултиране" са по смисъла на чл. 2 от Директива 2002/14/ЕО, а именно:

"Информиране" означава предоставяне на данни от работодателя на представителите на работниците/служителите, с цел да се запознаят със съответен въпрос и да го проучат.

"Консултиране" означава обмен на възгледи и установяване на диалог между представителите на работниците/служителите и работодателя.

2. Редът и условията за информиране и консултиране включват:

2.1. Информиране:

а/ Информиране от директора на ДГС/ДЛС за последните и възможни изменения в дейността и финансово-икономическото състояние на държавното предприятие;

б/ Информиране и консултиране относно цялостната ситуация, организационната структура и вероятните промени на заетостта, гарантиране нивото на доходите, предвижданите мерки в случаите на уволнения - изпла-

щане на обезщетения, включване в програма за квалификация и преквалификация.

в/ Синдикалният комитет изисква информацията да се представя по време, начин и съдържание, които да позволят на синдикатите да проведат съответно проучване и да се подготвят за консултациите.

1.2. Консултациите се провеждат между работодателя и синдикалния комитет.

а/ Като се гарантира подходящо време, методи и съдържание на провеждане.

б/ Въз основа на информацията предоставена от работодателя и на становището, което синдикатите имат право да формулират.

в/ По начин, който дава възможност на синдикатите да се срещат с работодателя и да получават отговор на становището, което имат право да формулират, както и мотивите на отговора на работодателя.

г/ С оглед постигане на споразумение между работодателя и синдикатите, относно взетите решения или подписан протокол за разногласие.

3.1. Прехвърлянето на ДГС/ДЛС, стопанска дейност или част от предприятието или стопанска дейност само по себе си не представлява основание за уволнения както от работодателя-прехвърлител, така и от работодателя-приобретател.

1.2. Възможните съкращения могат да стават след утвърждаване на финансовия план и длъжностното разписание на новото ДГС/ДЛС от ИАГ.

3.3. Синдикалният комитет изисква от съответния работодател при утвърждаване на финансовия план и длъжностното разписание в ИАГ да се представя и подписаното споразумение или протокол за разногласие в резултат от проведените консултации.

1.1. След извършване на промяната, работодателят-приобретател продължава да спазва условията и договореностите на всеки колективен трудов договор, съгласно изискванията на чл. 55, ал. 2 от КТ.



1.2. В случаите, когато съответното структурно или териториално звено няма подписан КТД, работодателят-приобретател прилага постигнатите договорености на действащия Браншов колективен трудов договор за работещите в отрасъл "Горско стопанство".

1.1. При промяна на работодателя в случаите на чл. 123, ал. 1 КТ, настъпват и промени в статута на основните синдикални организации. Съгласно чл. 18, ал. 1, т. 1 от Устава на ФСОГСДП, не се допускат две основни синдикални организации в едно предприятие.

1.2. При всички случаи на чл. 123, ал. 1 КТ в срок от 30 дни от промяната се провежда общо (делегатско) събрание на двете синдикални организации, на което се създава нова основна синдикална организация, която е правоприемник на двете обединили се основни синдикални организации с всички права и задължения, произтичащи от обединението. Събранието избира нови органи и комисии: синдикален комитет, който се състои от председател и секретари, Ревизионна комисия, Комисия по водене на преговори и Стачен комитет при условията

и реда, предвидени в чл. 18 от Устава на Федерацията. Протокола-образец се изпраща в централата на Федерацията.

1.3. На основание чл. 18, ал. 1, т. 3 от Устава, по решение на общото (делегатското) събрание, в случаите на териториална отдалеченост и производствена обособеност могат да бъдат изграждани първични синдикални организации или синдикални групи, с цел постигане на по-добра ефективност на синдикалната дейност. Те се ръководят от секретари, избрани от общото (делегатското) събрание по реда, предвиден в чл. 18, ал. 2, т. 2 от Устава.

1.4. От състава на избраните в синдикалния комитет секретари, общото (делегатското) събрание определя отговарящ секретар за всяка от обособените първични синдикални организации или синдикални групи. Председателят и всички секретари избрани в състава на синдикалния комитет се ползват от закрилата на чл. 333, ал. 3 от КТ.

1.5. Преди или след провеждане на общото (делегатското) събрание се изготвя съвместен протокол от двата предишни синдикални комитета и ревизионни

комисии, в които се отразяват всички настъпили промени в организацията, финансовото състояние и имуществото на синдикалните организации. Препис от предавателно-приемателния протокол се изпраща в централата на Федерацията.

1.6. Новият синдикален комитет се състои от председател и секретари (чл. 18, ал. 2, т. 2 от Устава), чийто брой се определя от общото (делегатското) събрание.

6.1. Във всички случаи при промяна на работодателите на основание чл. 123 и чл. 123а от КТ, когато старият и/или новият работодател не са си изпълнили задълженията по ал. 1 на чл. 130б КТ или когато работодателят не проведе предвидените консултации по ал. 4 на чл. 130б КТ, синдикалната организация има право да сигнализира Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" за неспазване на трудовото законодателство.

6.2. Осъществяването на сигналната функция на синдикалната организация в случаите на т. 6.1. се извършва на основание чл. 40б от КТ, във връзка с чл. 130б, ал. 6 от КТ.

## ПРИЛОЖЕНИЕ КЪМ УКАЗАНИЕТО

**1. Решение № 82 от 31.01.2008 г., IV гражданско отделение на Върховния касационен съд по гр. д. № 3471 от 2005 г.**

Параграф 1, т. 6 от Допълнителните разпоредбите (ДР) на Кодекса на труда определя вида на заеманата ръководна длъжност, но не поставя ограничения на бройките, когато в синдикалната организация са избрани повече от един секретари, с оглед броя на членовете на организацията и структурните звена обособени при нея, то всички те се ползват от установената закрила по чл. 333, ал. 3 от КТ.

Неправилно е тълкуването на нормата на § 1, т. 6 от ДР на КТ в смисъл, че от тази закрила се ползват само председателите и секретарите, т.е. само двама синдикални члена, заемачи тези ръководни длъжности. Нормата определя вида на заеманата ръководна длъжност, но не поставя ограничения на бройките. Когато в синдикална организация избрани повече от един секретари, с оглед броя на членовете на организацията и структурните звена, обособени при нея, то всички те се ползват от установената закрила по чл. 333, ал. 3 КТ.

*Чл. 333, ал. 3 във връзка с § 1, т. 6 от ДР на КТ.*

**2. Решение № 133 от 29.02.2008 г., IV гражданско отделение на Върховния касационен съд по гр. д. 2450 от 2005 г.**

Откриването на производство по несъстоятелност не прекратява действието на сключен колективен трудов договор. Нещо повече - именно в условията на преобразуване и намаляване на дейността, които често се налагат по повод производството по несъстоятелност, следва да се съобразяват особени правила за закрила на някои категории работници и служители. Синдикалната организация не е длъжна да мотивира отказа си да даде съгласие за уволнение.

След като работодателят не е поискал съгласието на синдикалния орган, посочен в колективен трудов договор, с оглед планираното съкращение на щата спрямо ответника, то императивните правила за синдикална защита са били нарушени, поради което, според общите правила, прекратяването на трудовото правоотношение е незаконосъобразно, без спорът да се разглежда по същество.

*Член 333, ал. 4 от Кодекса на труда.*

# Актове на министерства и други централни ведомства (необнародвани)

ОТГОВОР НА МТСП ОТ 28.09.2009 година  
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, т. 1 от Кодекса за социалното осигуряване 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".

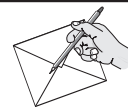
ОТГОВОР НА МТСП ОТ 07.10.2010 година  
ВЪВ ВРЪЗКА С ЧЛ. 224 ОТ КОДЕКСА НА ТРУДА  
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
Чл. 177, чл. 224 КТ

**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 при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на парично обезщетение за неизползания 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:



**Въпрос:** "Работя по два трудови договора. Основният работодател предстои да ме съкрати. Какво ще стане след това с втория трудов договор, който е допълнителен на 4 часа?"

**Отговор:** След като бъде прекратен основният трудов договор, допълнителният следва да стане основен. Няма пречка по него да останете на 4-часово работно време. А може да се споразумеете с работодателя да преминете на пълно работно време, ако има такава възможност и желание.

Винаги съществуването на допълнителен трудов договор

предполага наличието на основен. Така че, когато основното трудово правоотношение бъде прекратено, няма как единственият останал да съществува трудов договор да бъде допълнителен. Затова трябва да бъде променено основанието, на което е сключен за в бъдеще. За промяната трябва да бъде уведомена съответната териториална дирекция на НАП.

Работникът/служителят може да сключи допълнителен трудов договор със същия работодател за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови

задължения, извън установеното за него работно време - т. нар. вътрешно съвместителство.

Работникът/служителят може да сключва трудови договори и с други работодатели за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение (външно съвместителство).

Когато работникът/служителят работи по няколко трудови договора, за основен се счита този, който е сключен пръв по време.

**Справка:** Чл. 67, 110, 111 и 114 от Кодекса на труда.

**Въпрос:** "Във фирмата вървят съкращения и всеки момент могат да ми връчат предизвестие. Какво ще стане, ако откажа да го подпиша?"

**Отговор:** Отказът да подпишете, че Ви е връчено предизвестие, няма да доведе до резултат, който да е във Ваша полза и с който да отложите прекратяването на договора. Напротив - след като подпишете, че сте получили предизвестие, ще можете да се запознаете с него. Ще видите на какво основание е издадено и дали няма никакви процесуални

пропуски. Така ще имате време да се консултирате и евентуално да оспорите уволнението, след като Ви връчат заповедта за съкращение.

Ако откажете да подпишете предизвестие при връчването му, работодателят обикновено с подписите на двама свидетели удостоверява връчването. И срокът на предизвестие започва да тече от следващия ден, независимо че не сте го подписали. Защото това е едностранен юридически акт, който поражда правни последици, без да се иска съгла-

сието на насрещната страна по договора.

Докато работникът/служителят, подал писмено предизвестие, не е длъжен да го мотивира, то работодателят може да прекрати трудовия договор едностранно с предизвестие само при наличието на определени в закона основания. Например, закриване на предприятието, съкращаване в щата, намаляване обема на работата и др., уредени изрично в чл. 328 от Кодекса на труда.

**Справка: Член 326 и 328 от Кодекса на труда.**

---

## ***Из дейността на Федерацията***

На 11.11.2010 г. в Конферентен център "Венус" се проведе заключителна конференция по проект "Повишаване капацитета на Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) за предоставяне на качествени електронни административни услуги в областта на продължаващото професионално обучение по Оперативна програма "Административен капацитет", съфинансиран от Европейския съюз. Целите на проекта са подобряване работата на НАПОО за модерно и качествено обслужване на гражданите и бизнеса при достъп до електронни административни услуги и регулаторни процедури, свързани с административното обслужване, осигурявано от Агенцията. Облекчаване на административните процедури, свързани с регулаторните режими за лицензиране на доставчици на професионално обучение, както и при подаване на информация за годишната дейност на лицензираните центрове.

От страна на ФСОГСДП на заключителната конференция взе участие инж. Л. Стаменов - експерт във Федерацията.

\*\*\*

На 17-19 ноември 2010 г. в Брюксел се проведе Европейски семинар по въпросите на секторния социален диалог в новите страни-членки и страните-кандидатки за членство в Европейския съюз. В семинара взеха участие представители от България, Унгария, Румъния, Словения, Чехия, Турция, Естония, Литва, Харватия, Македония, Кипър, Малта. Проектът, реализиран през 2010 г. бе ръководен от Международния обучителен център към Международната организация на труда в партньорство с Европейската конфедерация на профсъюзите. В семинара като лектори участваха представители от Европейската конфедерация на профсъюзите, Европейската федерация на миньорите, химическата промишленост и енергетиката,

Европейската федерация на металопроизводителите, Международната конфедерация на профсъюзите, Европейската комисия "Заетост, социални въпроси и равни възможности", Европейската федерация на строителите и дървообработващата промишленост, Европейския профсъюзен институт, представители на работодателски организации.

В семинара обширен анализ бе направен на съвременните структури и практики на двустранния и тристранен социален диалог, тенденциите в членството в браншовите синдикати в ЕС-12 и страните-кандидатки и капацитета им за осъществяване на Европейски секторен социален диалог.

\*\*\*

На 01.12.2010 година в Министерство на земеделието и храните се проведе семинар за представяне на проекта в подкрепа на институционалната реформа в горския сектор.

След представянето на проекта, националните и международни консултанти се спряха на:

- анализ на текущите икономически резултати;
- принципни насоки за подзаконова нормативна уредба;
- текущи правни въпроси;
- институционална уредба в горския сектор.

Дадена беше възможност за задаване на въпроси и изразяване мнения по представените материали.

В семинара взе участие председателя на Федерацията инж. Петър Абрашев.

\*\*\*

На 02.12.2010 г. председателят на Федерацията инж. Петър Абрашев взе участие в десетото заседание на Консултативния съвет за развитие на българската дървообработваща и мебелна промишленост, което се проведе в зала "Шипка" на хотел "Кристал палас" София.

Консултативният съвет е създаден преди осем

години (2002 г.) с основна цел: засилване и институционализиране на диалога, с което да се стимулира развитието на дървообработващия и мебелния браншове.

На това заседание, председателя на УС на БКДМП Д-р Калин Симеонов представи състоянието на двата бранша през 2010 година. Беше обсъден и одобрен Програмен документ, разработен и приет от Общото събрание на Браншовата Камера на ДМП. Консултативният съвет се занимава и с развитието на проекта "Проверени български мебели" и други инициативи на Браншовата камера.

\*\*\*

**На 03.12.2010 г. се проведе заседание на Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество "Земеделие и горско стопанство" към Министерството на земеделието и храните (МЗХ).** На заседанието бяха представени и обсъдени от членовете на съвета:

- информация за изпълнение на бюджета на МЗХ за 2010 година по политики, програми и ВРБК;
- информация за проектобюджета на МЗХ за 2011 година по политики, програми и ВРБК;
- информация за хода на административната реформа в МЗХ и изпълнението на Пътната карта;
- информация за проекта на Закон за браншовите организации и други въпроси от компетенциите на Отрасловия съвет.

\*\*\*

**На 03.12.2010 г. в София, хотел "Родина" се проведе Национална конференция на тема "Качество на услугите, които службите по трудова медицина предоставят на работодателя при планирането и организацията на дейностите по осигуряване и поддържане на здравословни и безопасни условия на труд".** Конференцията бе организирана по инициатива на Министерство на труда и социалната политика и Министерство на здравеопазването и финансирана от фонд "Условия на труд". В работата на конференцията участваха представители на работодателите, синдикатите, специалисти по безопасност и здраве при работа, представители на служби по трудова медицина, на Националния осигурителен институт, на ИА "Главна инспекция по труда", на Националния център и Регионалните инспекции по опазване на общественото здраве.

По време на конференцията бяха обсъждани:

- Общи понятия за качество и стандарти в областта на трудово медицинското обслужване;
- Законодателна рамка на трудово медицинското обслужване на работещите - фактор за качество;
- Качество на предлаганите услуги през погледа на клиента;
- Проблеми и предизвикателства пред службите по трудова медицина.

\*\*\*

**На 09.12.2010 г. се проведе редовно заседание на Управителния съвет на Федерацията.** В работата му взеха участие и членовете на Ревизионната комисия.

На заседанието се обсъди създадената благоприятна обстановка от разпространето на Браншовите колективни трудови договори за целулозно - хартиената, дървообработващата и мебелната промишленост през тази година (от общо четири разпространени за страната договора до този момент) и се прие Комуникативна стратегия за синдикализация за периода до следващия конгрес на Федерацията през 2012 година.

Отчете се финансово - икономическото състояние на Федерацията и се прие Бюджет за 2011 година. Прие се информация за ползването на целевите социални фондове на Федерацията и се обсъдиха варианти за актуализиране на вътрешните Наредби, с оглед достъпността им до по-широк кръг синдикални членове. Разискваха се и други въпроси от организационен характер. По проблемите в горското стопанство участие в работата на заседанието взеха представители на ръководството на Изпълнителна агенция по горите.

\*\*\*

**На 10.12.2010 г. се проведе работна среща на Управителния съвет на Федерацията с Президента на КНСБ инж. Пламен Димитров и част от ръководството на Конфедерацията.**

На срещата, състояла се в сградата на КНСБ, Пл. Димитров запозна присъстващите с действията по пенсионната реформа, резултатите от тях и състоянието и перспективите на КНСБ. Обсъждани бяха и въпроси от взаимен интерес. От страна на ръководството на КНСБ бе изразена готовност за активно съдействие за решаване на проблеми на Федерацията.

\*\*\*

**На 14 и 15 декември 2010 година Департамент "Обучение, квалификация и проекти" на КНСБ организира, със финансовата подкрепа на Фондация "Фридрих Еберт" семинар на тема "Синдикатите в интеркултурния диалог".**

В семинара взеха участие представители на федерации (включително от ФСОГСДП) и националната мрежа по КТД и права.

По време на семинарното обучение участниците получиха:

- теоритически познания за интеркултурно учене, интеркултурно общуване и планиране на интеркултурни инициативи в организациите;
- практически умения за познаване на културното многообразие, за работа в интеркултурна среда и планиране и успешно реализиране на интеркултурни инициативи в организациите.