

Тема на броя:

ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО И УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Незнанието не оневинява, поне що се касае до закона и неговите норми. Като професионалисти в областта на УРЧР от нас се изисква да сме наясно с множество закони и наредби и да прилагаме точно предписанията на законодателя. А те се променят... В търсене на свършен и справедлив начин за регулиране на обществените отношения законодателят изменя, допълва и разширява вече установените правила. На 01.08.2004г. влязоха в сила промените в Кодекса на труда. Какво трябва да знаем....

Стр.5



Целта на закона винаги е била да въведе правила, които да гарантират сигурността на обществото. Организацията като умален модел на обществото има своите правила, които осигуряват нейното ефективно функциониране. Като част от големия модел на обществото, обаче, всяка компания трябва да се съобразява с нормите, които то налага. Прилагането на част от тези норми е от компетенциите на специалиста по УРЧР.

стр.5

СЪДЪРЖАНИЕ

Новини	2
Организационен живот на БАУРЧР	3
Интервю	4
Законодателството и УЧР	5,6,7,8
Предстоящи събития	8
За свободното време	9

Липсват ли достатъчно мотивирани и качествени специалисти на българския пазар, за да се превърне задържането на служители в един от най-актуалните проблеми в областта на УРЧР?

Отговорът на този и други въпроси относно задържането на персонала като един от проблемите пред УРЧР в България може да намерите в интервюто

...на стр. 4

Класовете ще се губят при смяна на работодателя

Надбавките за прослужено време ще бъдат обвързани с продължителна работа в една компания, а не с общия трудов стаж. Това решиха представителите на Международния валутен фонд, министерствата на финансите и на труда и парламентаристи. Обсъждат се варианти работника да губи бонусите, ако премине на работа в друга фирма или остане безработен. Според работодателските организации класовете представляват дискриминация на работниците по възраст, за това настояват за равен труд - равно възнаграждение. Компромисен вариант предлага Съюза на работодателите в България: надбавката за клас да бъде включена в работната заплата и така да се реши 'завареното положение'. А новопостъпилите работници ще бъдат включени във фирмената политика за насърчения на персонала.

Национален съвет за равните възможности на мъжете и жените

ще бъде учреден до края на септември тази година. Той ще бъде консултативен орган към правителството. Създаването на съвета е изискване на Европейския съюз. Съветът ще подпомага дейността на Министерството на труда и социалната политика. В управлението му ще участват заместник министри от всички ведомства, неправителствени организации, представители на синдикатите и работодателите. Сред проблемите на равнопоставеността на мъжете и жените е по-ниската икономическа активност при 'слабия пол'. Според НСИ дела на жените без трудов договор е 53% от всички безработни.

Обезщетение за бременност ще се получава само от майките с осигурителен стаж

Осигурените лица ще имат право на обезщетение за бременност и раждане, ако имат осигурителен стаж шест месеца, като лицето трябва да е осигурено за всички осигурени социални рискове или за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица, реши Народното събрание, което прие окончателно текст от промените в Закона за семейни помощи за деца. Според сега действащите разпоредби се изисква бъдещата майка да е работила поне една седмица през целия си живот.

Новият кодекс на труда се прави под външен натиск

Анализ на Американската агенция за международно развитие, поръчан от

министерството на труда и социалната политика, показва, че КТ възпрепятства икономическото развитие в страната. Работодателите смятат, че трябва да има нов кодекс, тъй като сегашния е от 1986 г. и не отговаря на условията, в които се развива икономиката, заявиха от Съюза на работодателите в България. Според Васил Арарски, консултант на СРБ и директор Човешки ресурси в Актавис, настоящият кодекс ограничава възможността фирмите и организациите да работят на основата на баланс на интересите между работната сила и работодателя, съобразено с пазарните условия. На практика интересът на работодателят е да наемат по-малко хора и да заобиколят закона, когато освобождават персонал, защото пазарните условия го изискват. Съществува сериозен проблем за малките и средни предприятия, при тях изискването за едномесечен срок за предизвестие при уволнение на работници може да ги доведе до фалит. Положението се усложнява от това, че на съкратен служител трябва да се плати една заплата обезщетение. Едно от изискванията на работодателите е да се облекчи режимът на обезщетенията при пенсиониране. Бизнесът предлага работодателят да има възможност да съкращава работници заради неефективна работа. В момента няма нито едно дело, спечелено в съда от работодател на това основание. Едно от предложенията на ААМР е да се позволи на работодателите да освобождават работници на основание 'обща нужда на бизнеса', например при въвеждане на нови технологии и оборудване. Работодателите нямат право да съкращават работници, ако имат финансови затруднения и решат да спестяват средства (по закон до тази мярка може да се прибегне само ако производството спре повече от 15 дни). Настоява се и за по-добра регламентация на извънредния труд. България е единствената страна, където е забранен извънредния труд, с изключение на бедствия и аварии и при сезонна работа. Трябва да се помисли и за това, че работодателят носи неограничена отговорност и в случаи, когато работника има вина за инцидент, а отговорността на работника е ограничена до една заплата, независимо че поради небрежност може да се повреди машина за милиони.

Глобяват фирми, ако не наемат инвалиди

Шеф на фирма, който не назначи инвалиди на 4% от работните си места, ще отделя по една минимална заплата за всяко незаето място. Парите ще се събират от Агенция за хората с увреждания, предвижда проект на закона за интеграция на инвалидите и ще се използват за обучение, транспорт, телефон, балнеолечение и др.

300 лв. заплата и дете - 15 лева по-малко данък

Принципите на семейното подоходно облагане, което трябва да влезе в сила от догодина, вече са ясни. Облагаемият доход ще се намалява с определена сума за всяко дете. Най-вероятно тя ще бъде около 40 лв. за първо и около 50 лв. за второ дете. Точният размер ще стане ясен в края на годината, когато се готви държавният бюджет. Намалението ще се прилага върху доходите на единия от двамата родители по избор. Най-облагодетелствани от новото решение ще бъдат хората с ниски доходи, личи от сметките на финансовото министерство.

Минималната ни заплата най-ниска в Европа

Минималната заплата в България е най-ниската сред страните-кандидатки за членство в Евросъюза, сочат данни на статистическата служба на Европейските общности (Евростат). Единствената държава на Стария континент с официално по-ниска минимална заплата е Албания. С 61 евро минимално месечно възнаграждение България се нарежда след Румъния, където месечният минимум е 69 евро. Турция, където минималната месечна заплата е 240 евро, стои далеч по-напред от повечето нови членки на ЕС. В Латвия, Литва, Словакия, Естония, Полша, Унгария и Чехия минималното възнаграждение варира между 121 и 207 евро. В Словения, Малта, Португалия, Испания и Гърция заплащането е между 471 и 605 евро. Над 1000 евро е минималната заплата в Ирландия, Великобритания, Франция, Белгия, Холандия и Люксембург. В Люксембург най-ниското заплащане е 1403 евро, в Холандия - 1265, а в Белгия - 1186 евро.

Този бюлетин е издание на Българската Асоциация за Управление и Развитие на Човешките Ресурси (БАУРЧР) Разрешено е ползването на материалите за некомерсиални цели срещу позоваване.

Изготвил: Галина Атанасова
Вяра Николова

За контакти:
bhrmda@bhrmda.orbitel.bg

>> За обратна връзка
тел. ++ 359 2 950 10 90

В това издание е използвана информация от www.online.bg, в-к Пари, в-к Дневник и в-к Труд.

Работен семинар-дискусия:**ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО, КАСАЕЩИ УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ**

На 09.07.2004г. в сградата на Office 1 Superstore се проведе работна среща семинар на тема "Основни положения и изменения в законодателството, касаещи управлението на човешките ресурси", организирана от Българската асоциация за управление и развитие на човешките ресурси. На семинара бяха разгледани следните теми:

Ø Задължения на работодателите в областта на Управлението и развитието на човешките ресурси в качеството им на длъжностни лица, обработващи или оператори по Закона за защита на личните данни /ЗЗЛД/, свързани със събиране, обработване, съхранение и унищожаване на личните данни на персонала.



Ø Задължения на работодателите в областта на УРЧР, свързани с информиране на персонала, чиито лични данни са събрани - начини за изпълнение и необходими документи.

Ø Задължения на работодателите в областта на УРЧР, свързани с предоставянето на достъп до събраните лични данни - начини на изпълнение, регистър за достъп, бланки за достъп и предоставяне на информация.



Ø Задължения на работодателите в областта на УРЧР, свързани със съставянето на инструкция по смисъла на ЗЗЛД - начини за изпълнение.

Ø Задължения на работодателите в областта на УРЧР, свързани с предотвратяване на дискриминацията по отношение на персонала. Специфични задължения, свързани с тормоза и сексуалния тормоз на работното място.

Ø Изменения в Кодекса на труда:

- в съдържанието на ИТД;
- в режима на отпуските, свързани с майчинството;
- в задълженията на работодателя за предоставяне на информация на персонала;
- в режима на работното време и извънредния труд;
- в режима на масовите уволнения.

Лектор и водещ на семинара беше Нина Гевренова - главен асистент по трудово право и обществено осигуряване в СУ "Св. Климент Охридски", адвокат към Софийска адвокатска колегия .



На семинара присъстваха ръководители и служители в отдел човешки ресурси, управители, управляващи директори, консултанти в областта на управлението и развитието на човешките ресурси.

Ръководството на БАУРЧР изказва своята благодарност на Нина Гевренова за споделения опит и практически насочените съвети и разяснения.

ЗАДЪРЖАНЕ НА ПЕРСОНАЛА

Лина Цветанова, консултант в областта на човешките ресурси в Торо груп С

Липсват ли достатъчно мотивирани и качествени специалисти на българския пазар, за да се превърне задържането на служители в един от най-актуалните проблеми в областта на УРЧР?

Донякъде липсват. Голяма част от хората досега са работили в среда, която е насърчавала остарели разбирания и модели на поведение. Когато новоназначените служители попаднат в различна (продуктивна) организационна култура, дори и да притежават нужните професионални качества, техните личностни качества като ориентация към продуктивност, инициативност, ефективна екипна работа, комуникационни умения, поемане на отговорност може да не са достатъчно развити.

Дори когато във фирмата е привлечен качествен специалист, неговата ефективност зависи от сработването му с екипа. А за това е необходимо инвестиране на енергия (и средства) както от страна на мениджърите, така и от страна на колегите. Не е ефективно този процес да се повтаря, затова и не е ефективно фирмата да губи човек, в който е инвестирала, за да достигне той до дадено ниво на компетентност.

Осъзнават ли българските фирми необходимостта от задържане на персонала?

Зависи доколко дадена фирма има практика да инвестира в служителите си. Ако има такава практика фирмата е много внимателна и анализира причините за текучество на служителите. Все още в много компании обаче, включително и в такива с известни брандове, философията е, че хората са лесно заменяеми и важното е цената на труда да има малък дял в разходната страна на бюджета

Кои са основните методи, чрез които можем да задържим служителите си?

Бих ги разделила на два типа: свързани с възнагражденията и с отношението към персонала.



Системата на възнаграждения и компенсация трябва да отчита кои позиции са най-ценни за фирмата, кои имат най-голям принос за успешното изпълнение. Тя създава и принципите за това кое във фирмата се счита за добро изпълнение и може да стимулира или възпре определени типове поведение. В този смисъл не само размера на възнаграждението, но и структурата и разпределението на системата на възнагражденията имат стимулиращ/демотивиращ ефект.

За да останат в компанията хората трябва да виждат възможност за развитие – подобряване на професионалните познания и личностните умения, възможност за напредък в кариерата. Нуждата от сигурност, особено в български условия също е важен мотиватор. Еднозначност на посланията и последователност в управленските решения, възможност за двустранна комуникация (отгоре надолу и обратно), добър вътрешен PR са сред не толкова видимите фактори, но изграждат основата на организационната култура и имат дългосрочен ефект върху начина, по който служителите се чувстват в организацията.

Комплексно ли трябва да се прилагат тези методи или всяка фирма преценява сама кои от тях да приложи? Индивидуални ли се подхожда към всеки служител или се изготвя единна програма, приложима за всички?

И двете. Необходима е цялостна система за мотивиране и стимулиране на персонала, която да е базирана на разбираеми и справедливи принципи. Тя трябва да се прилага към всички.

Естествено е обаче фирмите да предлагат специални пакети с финансови и социални придобивки за най-ценните си хора. Трябва обаче да е ясно обосновано на кои хора се дават подобни пакети и защо, за да няма демотивиращ ефект това за останалите служители.

Според някои изследвания, проведени в чужбина, заплатата е едва седмия по важност фактор, влияещ върху задържането на хора? Как се подреждат според вас факторите в българската действителност и доколко заплатата има водещо значение?

Безспорно до определено ниво на възнаграждение заплащането е водещ фактор за българските условия. Но вече съществуват мултинационални компании, които предлагат повече от добри (сравнени със средното) финансови условия за служителите си. Въпреки това при тях също има текучество. Явно, че само заплащането и утвърденият бранд не могат да доведат до удовлетворение. Има нещо специфично в организационната култура, което отличава компаниите една от друга. За български условия мисля, че класацията на мотивационните фактори извън заплащането изглежда така: уважение от страна на колегите и ръководителя; възможности за развитие в кариерата; усещането, че служителят работи в уважавана компания, която му дава сигурност; интересна работа; способност на ръководителя да вдъхновява подчинения; възможности за обучение и учене на нови умения – професионални и личностни.

(продължава на стр9)

ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО И УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

От 01.08.2004г. влязоха в сила новите промени в Кодекса на труда. Ако не желаете инспекцията по труда да ви наложи някоя глоба или някой недоволен служител да подаде иск в съда, нашият съвет е да се запознаете с тях.

Съдържание на индивидуалния трудовия договор

Член 66 ал.1 урежда минималното необходимо съдържание на един трудов договор като обогатява досега изискващото се. Във връзка с тези изменения е необходимо към използваните до този момент бланки, да се направи допълнително споразумение. Т. 1 постановява, че в трудовия договор трябва да се упомене мястото на работа. Необходимо ли е да изпишем точния адрес на офиса, в който работи съответният служител? Не, достатъчно е само да се упомене населеното място, в което е ситуиран офиса. Така в случаите, когато офиса на фирмата се премести не е необходимо да се правят никакви промени или да се сключват допълнителни споразумения. Още повече при преместване на офиса, ако в трудовия договор не е упоменат изрично адресът на офиса, вашият служител няма основание да откаже да се премести и да работи на новото място, тъй като по договор работното място е всяко място в рамките на мястото на работа. Според т.2 в трудовия договор трябва да фигурира наименованието на длъжността и характера на работа. Трябва ли да включваме части от длъжностната характеристика? Не, не е необходимо, достатъчно е да се посочи само наименованието на длъжността. Т.4 ни задължава да изпишем времетраенето на договора. Ако договорът е със срок се изписва срока, в зависимост от конкретния случай би могло да се запише до завръщане на титуляра, до провеждане на конкурс, до извършване на определена работа, до завършване на определен проект и т.н. Т. 5 регламентира задължителната информация, която трябва да се включи по отношение на отпуските – задължително се изписва като цифра основен отпуск плюс допълнителен отпуск, ако се предвижда такъв. Т. 6 на същата алинея регламентира еднакъв срок на предизвестие за прекратяване на трудовите правоотношения и за двете страни. До този момент, ако в трудовия договор не се посочваше какво е предизвестие, се презюмираше, че то е едномесечно и



е в полза на двете страни. В КТ, който ще влезе в сила от 01.08.2004г. вече съществува задължението това да бъде изписано. Както преди така и сега съществува възможността да се уговори друг срок на предизвестие, което да е в полза на едната от двете страни или да регламентира различен срок на предизвестие за всяка от двете страни. Ал.1 т.7 се отнася до трудовото възнаграждение и периодичността на неговото изплащане. В трудовия договор е необходимо задължително да се изпише размера на трудовото възнаграждение като трябва да се направи разбивка на основно възнаграждение и допълнително възнаграждение (за прослужено време, за вредни условия на труд и др.). Ако фигурира една единствена цифра дори тя да включва и основното и допълнително възнаграждение, съществува възможност някой служител да ви осъди за това, че цифрата, която фигурира е основното възнаграждение и да ви принуди по съдебен път да му изплатите допълнителното трудово възнаграждение за период три години назад. Под периодичност на изплащането би следвало да се разбира схемата, по която се изплаща трудовото възнаграждение – ако се изплаща например два пъти месечно би следвало да се напише това, а не конкретните дати, на които служителите ще получат своето възнаграждение.

Работодател

Според КТ документи от типа на трудов договор, длъжностна характеристика, заповед за уволнение и т.н. могат да се разписват от работодател или в негово отсъствие от упълномощено от него лице. Под работодател се разбира управителят на фирмата, изпълнителният директор или друго лице, което представлява фирмата. В момента, в който този човек е на мястото на работа, той е единствения, който може да подписва тези документи.

Упълномощеното лице би могло да разписва документи от негово име единствено в случаите, когато той не е на мястото на работа - в отпуски, в командировка и т.н. Какво означава това?

Ако вие сте мениджър човешки ресурси и сте упълномощен да представлявате работодателя при уреждане на трудовоправни взаимоотношения, то всички документи, които сте подписали са атакуеми в съда. Ясно е, че за големи фирми с много служители и подразделения в цялата страна това изискване на закона е напълно неприложимо. Също толкова ясни обаче са и изискванията на законодателя. Какво можем да направим тогава? Едно от решенията е вие, като мениджър по човешки ресурси, да разписвате тези документи единствено когато представляващият предприятието е в командировка. Става малко като игра на котка и мишка, но поне ще сте чисти пред закона. Как да докажем обаче, че той е в командировка? Няма някаква конкретна форма за доказване. Една тетрадка при секретарката, в която да се записва когато той замина и се връща би свършила работа. Другата възможност е устава на сдружението да се промени така че предприятието да бъде представлявано от повече от един човек. Може би е възможно да се ограничат правомощията на втория представляващ само до уреждане на трудовоправни въпроси, но е препоръчително това да го обсъдите първо с вашите правни консултанти. За предприятия с клонове в цялата страна удачен вариант би бил съответният клон да бъде признат за работодател, тогава не съществува никакъв проблем неговият управител да разписва всички документи свързани с трудовите правоотношения.





Бременни жени

Според КТ бременните жени се ползват с защита от момента, в който информират работодателя за бременността. Ако работодателят не е информиран, бременната не може да се ползва от защитата, която предлага закона. Защитата за бременни жени при уволнение се регламентира в чл.333 ал.1.т.1, ал.5 и ал.6. Можем да обособим условно три периода, въз основа на обема на защита, в които бременните и майките на деца до три години се ползват от такава защита:

- от момента, в който настъпи бременността и работодателят бъде информиран за това до 45 дни преди термина. През този период бременната жена може да бъде уволнена единствено въз основа на основанията изброени в чл.333 ал.5, като при това за дисциплинарно уволнение се изисква разрешение от инспекцията по труда

- период на отпуск поради бременност и раждане (135 дни, които започват да текат 45 дни преди термина – чл. 163 ал.1). През този период служителката/работничката се ползва с абсолютната закрила на закона и може да бъде уволнена единствено поради закриване на цялото предприятие (чл.333 ал.6)

- до навършване на детето на тригодишна възраст- защитата от уволнение се състои в това, че при уволнение по дадени основания работодателят първо трябва да получи разрешение от инспекцията по труда (чл.333.ал.1.т.1.)

Бременността се доказва, чрез предоставяне на документ от съответния здравен орган – това може да бъде болничен лист. Бременната има задължение да информира работодателят, ако по някакви причини бременността бъде прекъсната. Работодателят има задължение да осигури на бременната служителка подходящи условия за работа, които да не окажат негативни последици върху бременността. Кой би могъл да изкаже компетентно мнение по въпроса, кои условия са подходящи и кои са неподходящи? Представители на службите по трудово медицинско

От момента в който се установи, че условията, в които бременната работничка/служителка работи, са неподходящи до създаването на подходящи такива, работодателят трябва да ѝ забрани да работи. Този период, в който бременната не полага труд може да се третира като престой по вина на работодателят и за него се дължи трудово възнаграждение в пълен размер.

Досега всяка майка можеше да ползва 1 година неплатен отпуск до навършване на детето на три годишна възраст. Според измененията в КТ този отпуск вече престава да съществува. От 01.08.2004г. всеки един родител може да ползва 6 месеца неплатен отпуск за периода от 2 години до навършване на 8 годишна възраст на дете, ако то не е дадено за осиновяване или в дом, който е на пълна държавна издръжка. Тези 6 месеца могат да се използват във време определено от самия служител(ка) като условието е да се даде поне 10 дневно предизвестие на работодателя и да се ползват поне 5 дни наведнъж. До момента правото на неплатен отпуск беше право единствено на майката, като тя можеше да прехвърли това право на бащата. Сега правото е и на двамата родители, като отново това право може да бъде прехвърляно. Както вече споменахме тези 6 месеца са неплатен отпуск, но се считат за трудов стаж. Тъй като този отпуск се ползва по желание на служителя за период от 6 години въпроса с доказване на факта доколко даден служител е използвал това право при смяна на работодателя става малко сложен. Как би трябвало да се процедира със заварените положения след влизането в сила на измененията в КД? Този въпрос ще се реши от наредба на Министерски съвет. Какво е положението в случай, че майката вече е ползвала 1 година неплатен отпуск, има ли право бащата да ползва 6 месеца, които му се полагат според новия закон? Законът не е пределно ясен в това отношение, но тъй като това е лично право, от което бащата така или иначе не се е възползвал би трябвало да има право на 6 месеца, въпреки че майката на детето е ползвала пълния размер на полагащата ѝ се неплатен отпуск, регламентиран от досега действащия КТ. Приемните семейства имат аналогични права с тези на генетичните родители.

Свободни работни места

Още от учебниците по човешки ресурси знаем, че има два метода за набиране на кандидатури, когато имаме свободна работна позиция – вътрешен и външен подбор. До момента беше решение на отдела по човешки ресурси дали да предостави информация за свободни работни позиции на своите служители или не. От 01.08.2004г. по член 130 ал.3 работодателят има задължение да предоставя на подходящо място в предприятието своевременно писмена информация за всички свободни работни места и длъжности. Работодателят сам прави преценка кое място е подходящо. необходимо е

обаже мястото да е такова, че всеки работник/служител да има свободен достъп до него. Работодателят няма задължение в последствие да назначи служител от фирмата, задължението е единствено за предоставяне на информация. Това ново изискване е свързано с хармонизацията на българското законодателство с европейските директиви.

Препоръка

Все повече и повече препоръките започват да стават част от необходимия пакет документи за кандидатстване за работа и в България. От 01.08.2004г. вече всеки работник или служител има право да изисква от работодателя си обективна и справедлива характеристика за професионалните си качества и резултатите от трудовата си дейност, или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател (чл.130, ал.6). В КТ не е изрично упоменато, че работодателят дължи тази препоръка, но доколкото работника/служителя има право трябва да има и насрещно задължение на работодателя. Ако работодателят откаже да даде такава препоръка, работникът/служителят може да го осъди за нанесени неимуществени вреди и пропуснати ползи, ако успее да докаже, че е можел да получи друга работа след предоставяне на тази препоръка. Добре е предприятието да въведе единни критерии и стандарти за това какво трябва да съдържа една подобна препоръка и как трябва да бъде структурирана. Не би следвало в препоръката да се включват дисциплинарни наказания.

Седмична почивка

От 01.08 2004 г. влизат в сила следните промени по отношение на режима на труд и почивка:

- При сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа. (чл.153 ал.2)

- При промяна на смените при сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка може да бъде в по-малък размер от почивката по ал. 2, но не по-малък от 24 часа, в случаите когато действителната и техническата организация на работата в предприятието налагат това. (чл.153 ал.3)

- За положен извънреден труд в двата дни от седмичната почивка при подневно изчисляване на работното време работникът или служителят има право освен на увеличено заплащане на този труд и на непрекъсната почивка през следващата работна седмица в размер не по-малък от 24 часа. Нормата в КТ ще се тълкува в смисъл, че ако се полага труд през двата последователни дни на седмичната почивка при подневно изчисляване на работното време, работодателят ще има задължение през следващата

работната седмица да даде почивка в размер не по-малък от 24 часа през работните дни. Идеята на законодателя за прилагането на чл.153, ал.4 от КТ много наподобява нормата на чл.136а от КТ, като тези почивки ще бъдат трудов стаж и за сега идеята е да се заплаща от работодателя. Работодателите трябва да имат законно основание за да викат служителите си извънредно на работа. Тъй като работниците нямат право на достъп до службата си извън работно време.

Продължителност на работната седмица

Според чл.113 ал.2 при подневно изчисляване на работното време максималната продължителност на работната седмица вече не може да надвишава 48 часа. Това води до усложняване на случаите, при които даден служител е на трудов договор при двама работодатели. Ако при първия работодател служителът е на пълен работен ден, то при втория би могъл да работи по около час и половина на ден. Вторият работодател би следвало да поиска декларация за работното време на съответния служител при първия му работодател при изготвянето на трудовия договор, тъй като отговорността за нарушаване на тази разпоредба се носи от втория работодател.

Нощен труд

Съгласно измененията в КТ регламентираните в чл. 140 ал.5 работниците и служителите, които полагат само нощен труд или които работят на смени, включващи нощен труд, се приемат на работа само след предварителен медицински преглед, който е за сметка на работодателя. Този медицински преглед се изисква и в случаите, че се променя режима на работа на служителя/работника и той започва да работи и нощни смени. За такива случаи може да посочите, че този медицински преглед се покрива от периодичните медицински прегледи.

Масови уволнения

Според чл. 130а, когато работодателя възнамерява да предприеме масово уволнение, той е длъжен да започне консултации с представителите на работниците и служителите своевременно, до 45 дни преди извършването му. Той трябва да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да се избегне или ограничи масовото уволнение и да се облекчат последиците от него. Ако чл. 130а не бъде спазен, уволненията ще са законни, но ще бъде наложена глоба. При масови уволнения работодателя има право за 90 дни да уволни не повече от 20 души.

Закон за защита на личните данни

Според ЗЗЛД лични данни са информация за физическо лице, която разкрива неговата физическа, психологическа, умствена, семейна, икономическа, културна или обществена идентичност. В този смисъл името, пола, образованието, ЕГН-то, адреса, телефона на едно лице са лични данни. И докато личния телефон и електронен поща се смятат за лични данни, то служебните такива не се смятат за лични данни. Съгласно ЗЗЛД лични данни са данни само за физически лица. Следователно такива данни като наименования, данъчен №, БУЛСТАТ, адрес и др. на ЮРИДИЧЕСКИ ЛИЦА не са лични данни. Целта на Закона за защита на личните данни е да се гарантира неприкосновеността на личността и личния живот посредством защитата на физическите лица при неправомерно обработване на свързаните с тях лични данни. Всяка организация, която борави с лични данни следва да се регистрира пред комисията за защита на личните данни. По силата на този закон тя се явява администратор на лични данни. Всяка организация, която оперира в лични данни би следвало да дефинира регистрите с лични данни, които поддържа (напр. 'Важни клиенти', 'Персонал', 'Трудови злополуки т.н.) и да определи длъжностни лица, които отговарят за всеки един от тях.

Информиране

Когато събираме лични данни имаме задължението да информираме лицата, от които ги събираме, че данните са лични, че имат право на достъп, че данните са под закрила. Най-удачно е информиране е писмена форма – това е форма за доказване. Когато става въпрос за работа с клиенти, които ни предоставят личните си данни (в някоя банка например) това може да стане с голям надпис на видно място в салона или над охраната или с надпис на баджа на служителя. Когато се провежда конкурс за вакантно работно място, в обявата за работа трябва са присъства отдолу поне едно изречение за информираност, че данните, които кандидатите ще изпратят са лични и ще бъдат защитени. Всяка организация притежава лични данни за своите служители. От тази гледна точка служителите трябва също да бъдат информирани, че данните които са предоставили на своя работодател са лични. За новопостъпили служители, това може да стане лесно чрез една декларация, която да се включи към стандартния пакет от документи при постъпване на работа. За останалите служители може също да се изготви подобна декларация или текста да се включи към някое допълнително споразумение. Глобата за неспазване на конфиденциалност от страна на администратор на лични данни е между 500 – 1000 лева.

Обработка на лични данни

Според ЗЗЛД има три групи лица, които имат достъп и работят с лични данни:

- длъжностно лице - на него се води съответен регистър с лични данни и то носи административна и наказателна отговорност за всякакви нарушения по неговия регистър
- обработващи лица- това са всички лица, които преписват, актуализират, сверяват, съхраняват на различни носители лични данни или по какъвто и да е друг начин третират личните данни. Тези лица по закон нямат задължение да опазват личните данни и не носят отговорност за нарушения във връзка с личните данни. Ако такива лица са в трудово правоотношение с вас вие може да им вмените такава отговорност, чрез трудовия договор, длъжностната характеристика или инструкции. Съществуват обаче, такива физически и юридически лица, които се явяват обработващи лица по смисъла на този закон и които са извън вашата организация – служби по трудова медицина, адвокатски кантори, одитори и т.н. Тъй като взаимоотношенията ви с тези лица се регламентират чрез граждански договор добре е да включите в него такива клаузи, които ги задължават да опазват информацията, до която са получили достъп при изпълнения на договорните си задължения и клаузи за неустойки, ако са нарушили задължението си да съхраняват личните данни.

- оператори- това са лица, които не обработват лични данни, но имат достъп до такива по преценка на самия администратор (управители, директори)

Достъп до лични данни

Съгласно ЗЗЛД всяко физическо лице има право на достъп до отнасящи се за него лични данни. Няма ограничение за достъпа т.е. даден служител (настоящ или бивш) има право да иска достъп или копие от даден документ съдържащ данните му, колкото пъти иска и ние сме длъжни да ги дадем. Като вратичка може да се позволим на технологически затруднения, които възпрепятстват предоставянето на изисканите лични данни. Достъпът се прави формализирано и трябва да водим регистър за достъп. Достъпът може да се реализира, чрез подаване на писмено заявление. За улеснение може в момента на подаване на декларация заинтересованото лице да бъде уведомено кога ще му бъде даден достъп до желаната информация. Това може да се оформи като допълнителна графа в регистъра за достъп, в която се вписва датата, на която лицето е информирано, че ще получи достъп и негов подпис. Не трябва да се нарушава 14 дневния срок на достъп, който при определени случаи може да бъде удължен до 30 дни.

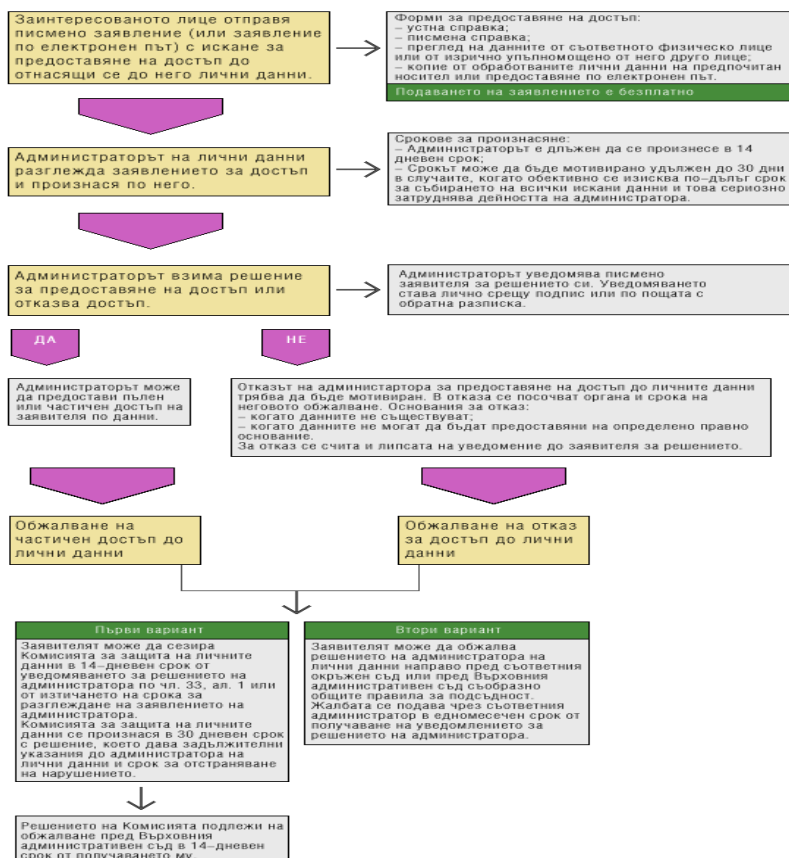


Схема на достъпа до личните данни

Достъп до лични данни на трети лица се дава само с писмено разрешение на титуляра или когато титуляра не може да реализира това свое право (например починал е) а третото лице има личен интерес (завещание и т.н.). Ако е налице отказ до личните данни, той трябва да е мотивиран. Всяка организация

е длъжна в качеството си на администратор да състави Инструкция, която съдържа реда за обработване и защита на личните данни. Инструкцията трябва да е в писмена форма, няма определена структура. Това е вид вътрешен правилник, съдържащ –

правно основание за събирането на лични данни, както и:

- Длъжностно лице – кои длъжности са длъжностни лица; какви права и задължения имат;
- Събиране на лични данни – кой реализира процеса на събиране;
- Да се реши кои документи, в кой регистър са;
- Обработващи лица – определя се кои са обработващите лица, вменява им се да пазят личните данни;
- Раздел 'Съхранение';
- Предоставяне – това е най-важната част от Инструкцията. Достъпът – Къде може да бъде осъществен, от кого, регламентиране достъпа на трети лица. Инструкцията може да се състави за отделен администратор или регистър. Когато се използват куриерски услуги за пренасяне на лични данни, те задължително трябва да са в запечатан плик.

Унищожаване и архивиране

По въпроса с унищожаването и архивирането на документи, съдържащи лични данни, отделната организация или работодател трябва да съставят инструкция и да определят кой ще се занимава с този процес. Лични досиета се съхраняват 5 години, Здравни досиета 50 години, Ведомости – 50 години и т.н.

При установяване на нарушения по ЗЗЛД се налагат глоби както на организацията така и на длъжностното лице, по чийто регистър са установени нарушенията. Повече информация за ЗЗЛД и за прилагането му може да намерите на <http://xdata.gateway.bg>. Това е интернет страница, поддържана от Центъра за модернизирание на политики, който се е заел с разпространяването на информация по темата, докато Комисията за защита на личните данни стартира свой собствен web site.

ПРЕДСТОЯЩИ МЕЖДУНАРОДНИ ПРОЯВИ



Worldwide ERC организира:

Силата на бенчмаркинга- аспекти на глобалната мобилност на човешките ресурси за европейската общност на работещите в областта на УРЧР 11.10.2004г. Брюксел

Срещата е насочена изключително към мениджъри в областта на УРЧР, чиято работа е свързана с различни аспекти на мобилността - преместване на служители на компанията в различни локации в страната, класическото изпращане на служители в клонове на компанията в чужбина, задачи изпълнението, на които е свързано с дадена локация, продължителни служебни пътувания и международен обмен и Worldwide ERC предлага ограничен брой пълни стипендии за специалисти в областта на УРЧР, работещи в дадена компания, които проявяват интерес да участват в това мероприятие. Ако желаете да кандидатствате или да номинирате някого за стипендията можете да го направите на email: erceuropa@erc.org. Повече информация може да намерите на www.erc.org.



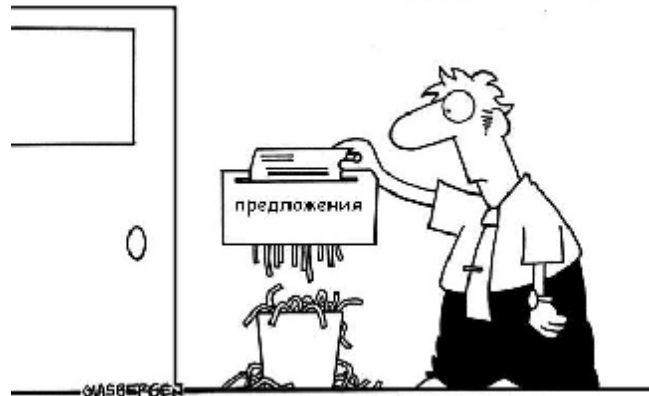
Немската асоциация по персонал (DGFP) е домакин на

20-та среща за обмяна на опит Германия-Унгария- Източна Европа

Срещата ще се проведе в периода 17-19 Октомври 2004г в Берлин е на нея ще се обсъждат последните новости в областта на УРЧР. На срещата ще участват специалисти и мениджъри в областта на човешките ресурси от 9 страни – Унгария, Естония, Латвия, Полша, Словакия, Чехия, България, Словения и Германия. Краен срок за записване 10.09.2004г. За повече информация пишете на email theissen@dgfp.de или посетете сайта на немската асоциация www.dgfp.de



Това е нашата мисия, ако хората се водят от нея, всичко останало само си идея на мястото.



Правя усилия да не бъде толкова критична. Ако не беше толкова погълната от самата себе си, щеше



Разбира се, че можете да вземете отпуск по "майчинство", когато котката ви роди...само докажете, че вие сте бащата.

(Продължение от стр.4)

Какви услуги предлага вашата агенция на компаниите, които искат да направят нещо по отношение на задържане на персонала?

Нашата Агенция е ориентирана към изграждане на дългосрочни партньорски взаимоотношения. Затова през всички проекти, които правим, се опитваме да насърчаваме дългосрочните и последователни инициативи, свързани с персонала. Започвайки с процедурите по подбор – често служим като посредник между компанията и качествените кандидати за работа, защото това, което предлага работодателя като условия не съответства на изискванията за позицията и съответно не може да привлече или да задържи кандидатите, които притежават очакваните качества. В този смисъл освен с качествена процедура по подбор помагаме на работодателите и за "свервяване" с пазара.

Следващото ниво, към което се стремим, е да внушаваме идеи за дългосрочна политика в областта на развитието на персонала. Засега го правим предимно чрез обучителни програми, като отново се опитваме да убедим компанията какви са ползите, ако премине от ниво "еднократно обучение" към по-дългосрочни

обмислени и съобразени с нуждата на компаниите обучителни инициативи. Дългосрочното обучение със сигурност води до по-трайна и задълбочена промяна и създава усещане у служителите, че компанията се интересува от развитието им.

Какво бихте посъветвали по-малките компании, които имат по-ограничен бюджет по отношение на развитието на персонала?

Развитието на персонала не е свързано само с наличен бюджет. Свързано е в голяма степен и с отношение на загриженост към персонала; еднопосочност и последователност в управленските решения, касаещи персонала; усещането за справедливо отношение; доверието за способността на ръководството да води фирмата напред. Предимството на малките компании е в това, че отделният служител има по-голям мащаб на дейност и по-големи правомощия, ако ръководителят дава такова пространство разбира се. Това може да е съществен мотиватор за хора, които обичат да работят по-независимо и които се стимулират от постигането на успех в резултат на собствените усилия.

Разбира се, ако постиженията на

служителя не се възнаграждат (материално и нематериално) по справедлив начин, той ще е склонен да отиде на друго място.

Склонни ли са българските компании да обучават своя персонал или предпочитат да "откраднат" вече обучени хора от друга компания?

Независимо от разбираемото изкушение да "откраднеш" готов човек, който много бързо ще започне да носи резултат, фирмите все пак са склонни да обучават свой персонал. В компаниите, където е необходимо високо ниво на експертно познание, обучението е важна част от навлизането в работата. Работодателят колкото и да се опитва да ограничава "открадването" с правни способности, не може да влияе на служител, който вече е решил да напусне. По-скоро трябва да се обмисли цялостна система за мотивиране на най-ценните служители. В някои браншове съществуват споразумения да не се "крадат" специалисти от преки конкуренти.