



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
“РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”, 2007-2013
BG 051PO001-2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



1 БЮЛЕТИН

Социални практики



ПРОЕКТ:

“Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз Договор № BG 051PO001-2.1.07. Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България





Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
Договор № BG 051PO001-2.1.07
Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България

I. ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРОМЕНИ

Изменение и допълнение на Кодекса на труда (обн. ДВ, бр. 18 от 2011 г., в сила от 01.03.2011 г.)

С приетия през м. юли 2010 г. Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда беше въведен нов ред за ползване на платения годишен отпуск през календарната година, за която се отнася. Предвидени бяха две възможности за отлагане на ползването му: от работодателя при важни производствени причини, но не повече от 10 работни дни – през следващата календарна година, и когато през календарната година, за която се отнася, работникът или служителят не е имал възможност да го ползва изцяло или отчасти поради ползване на отпуск за временна неработоспособност, за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на малко дете – наведнъж в календарната година, в която е отпаднала причината за неползването му. Предвидена беше и двугодишна погасителна давност на правото на ползване на платен годишен отпуск.

При прилагане на тези разпоредби обаче възникнаха различия при тълкуването им. Това наложи да бъдат приети нови промени в Кодекса на труда, чрез които да се изключи възможността за различно тълкуване, както и да се преодолее до известна степен противоречието, породено от стриктните разпоредби за ползването на платения годишен отпуск и възможностите за неговото отлагане и прилагането на погасителната давност.

С оглед правилното планиране на ползването на отпуските от работниците и служителите и възможността да се ползват още от началото на календарната година, за която се отнасят, в новите текстове на кодекса (чл. 173, ал. 1 от КТ) е предвидено работодателят да утвърждава графика за ползването им до 31 декември на предходната календарна година.

За да се гарантира навременното ползване на отпуска в случай на бездействие от страна на работника или служителя, се урежда правото на работодателя да предостави едностранно отпуска, без да е необходимо да изчака да изтекат 5 работни дни след определената в графика начална дата за ползване (чл. 173, ал. 7, т. 3 от КТ).

Предвидена е и възможността по писмено искане на работника или служителя и със съгласието на работодателя ползването на част от платения годишен от-

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
Договор № BG 051PO001-2.1.07
Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България

пуск в размер не повече от 10 работни дни да може да се отложи за следващата календарна година (чл. 176, ал. 2 от КТ).

С отделен текст е регламентирано погасяване на правото на ползване на платения годишен отпуск, когато платеният годишен отпуск или част от него не е ползван до изтичане на две години от края на годината, за която се полага, независимо от причините за това (чл. 176а от КТ).

С изрична преходна разпоредба (§ 3ж от ПР на КТ) е уредено, че неизползваният платен годишен отпуск или част от него за 2010 г., включително и отложените по реда на чл. 176, ал. 1, може да се ползва до 31 декември 2012 г.

Също така изрично е регламентирано, че графикът за ползването на платения годишен отпуск за 2011 г. се утвърждава по реда на чл. 173, ал. 1 до 31 март 2011 г. (§3з от ПР на КТ).

Със Заключителните разпоредби на Кодекса на труда се изменят и текстовете от Закона за държавния служител, като се предвижда утвърждаване на график за ползването на платения годишен отпуск от държавните служители до 31 декември на предходната година, както и възможност по писмено искане на държавния служител и със съгласието на органа по назначаването ползването на част от платения годишен отпуск в размер не повече от 10 работни дни да може да се отложи за следващата календарна година.

II. ДОБРИ ПРАКТИКИ

Практика за добър социален диалог при нормативно регулиране на трудовите правоотношения

В края на 2010 г. Българска търговско– промишлена палата заедно с останалите национално представителни организации на социалните партньори: БСК, АИКБ, БСЧП „Възраждане“, КРИБ, ССИ, КНСБ, КТ „Подкрепа“ се споразумяха за уреждането и регулирането на надомната работа в Република България при съблюдаване на следните актове:

- конвенция 177 на МОТ относно надомния труд, ратифицирана от Република България и нормите на Препоръка на МОТ от 1996 г. за надомната работа

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
Договор № BG 051PO001-2.1.07
Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България

- решение на Националния съвет за тристранно сътрудничество от октомври 2009 г. за приемането на антикризисни мерки, една от които е постигане на двустранно споразумение по регулация на надомната работа
- решение на Министерски съвет от юни 2009 г. относно Българска „пътека“ за постигане на по-добра гъвкавост и сигурност на пазара на труда 2009–2011 г.” (IV, т. 1.3).

Споразумението между социалните партньори, подписано на 24 ноември 2010 г., е резултат от конструктивен диалог и активна работа, като в него се уреждат следните групи въпроси:

- дефиниция на надомната работа
- съдържание на трудов договор за надомна работа
- контрол по изпълнение на задълженията. Трудова дисциплина
- условия на труд, безопасни и здравословни условия на труд
- контрол от ИА „Главна инспекция по труда“
- квалификация, преквалификация, обучение на надомните работници/служители
- интеграция на надомните работници

Според посоченото споразумение „надомна работа е тази, която отговаря едновременно на следните условия и се извършва:

- от работник или служител по трудов договор с работодател
- от лице, наричано надомник в неговия дом или в друго помещение по негов избор, различно от работното място на работодателя
- с цел изработка на продукция, и/или предоставяне на услуга, според уговореното в трудовия договор
- с оборудване, материали и други спомагателни средства на работника/служителя и/или на работодателя, според уговореното в трудовия договор“

В резултат на постигнатото споразумение бе сформирана работна група към Министерство на труда и социалната политика, която разработи, обсъди и прие при единодушие проект на Закон за допълнение на Кодекса на труда относно регулиране на надомния труд, разработен изцяло на основата на споразумението. Според законопроекта надомният работник/служител се ползва със същите права, както и останалите работници и служители на трудов договор.

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
Договор № BG 051PO001-2.1.07
Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България

Надомните работници имат същия достъп до обучение и възможности за развитие в кариерата, както и останалите работници по трудов договор, и са обект на същата политика и оценка, както и другите работници.

Надомните работници или служители сами определят разпределението, началото и края на работното време в рамките на законоустановената му продължителност, като има изрична забрана да не се установява ненормиран работен ден и полагане на извънреден труд.

Към настоящия момент законопроектът е внесен в Народно събрание и е приет на първо четене.

Подписаното споразумение е пример за реализация на добри социални практики и конструктивно сътрудничество в сферата на регулиране на трудовите отношения.

III. ПРАВНИ СЪВЕТИ

Трудов договор

Трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях, са уредени в Кодекса на труда (КТ). Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения.

Разпоредбите на КТ се прилагат за всички трудови правоотношения с български и смесени предприятия в страната, както и за трудови правоотношения на български граждани с чужди предприятия в страната или с български предприятия в чужбина, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, по който страна е Република България.

Трудовият договор между работника или служителя и работодателя се сключва преди постъпването на работа, задължително в писмена форма. В тридневен срок от сключването или изменението на трудовия договор и в седемдневен срок от неговото прекратяване работодателят или упълномощено от него лице е длъжен да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите.



Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Договор № BG 051PO001-2.1.07

Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България

Режимът на регистрация на трудовите договори е разписан в чл.62 и чл.63 от КТ и в издадената въз основа на тях Наредба № 5/29.02.2002 г. на Министерство-то на труда и социалната политика. Регистрацията на трудовите договори има охранителен характер по отношение на трудовите и осигурителните права на работниците и служителите.

Цялостният контрол по спазване на разпоредбите на КТ е възложен на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ към министъра на труда и социалната политика.

Ако се съгласявате да работите без сключен писмен трудов договор, губите закрилата на трудовите права, която КТ предоставя на работещите по трудово правоотношение лица:

- право на уговореното трудово възнаграждение при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения
- право на установеното работно време с нормална продължителност до 8 часа
- право на заплащане с увеличение на положения нощен труд
- право на трудово възнаграждение в увеличен размер за положен извънреден труд
- право на заплащане в удвоен размер за работа през дните на официалните празници
- право на платен годишен отпуск не по-малък от 20 работни дни
- право на отпуск за обучение
- право на отпуск за изпълнение на обществени задължения
- право на отпуск за временна нетрудоспособност
- право на отпуск поради бременност, раждане и осиновяване в размер на 135 календарни дни
- право на отпуск за отглеждане на малко дете до 2-годишна възраст
- право на парични обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение в зависимост от основанията за прекратяването
- право на осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Българска търговско- промишлена палата

София 1058, ул. Искър, 9
тел.: (02) 811 74 00, 987 26 31
факс: (02) 987 32 09
e-mail: bcci@bcci.bg
www.bcci.bg



ДОБРИ ПРАКТИКИ ИНФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ОБЩЕСТВО И НОВАТИВНИ СОЦИАЛНИ УСЛУГИ

“Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българската търговско-промишлена палата и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта”