



Европейски съюз

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



Европейски социален фонд

2 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 051P0001-2.1.07
Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България

I. ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРОМЕНИ

Изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване (бр. 100 от 21.12.2010 г., в сила от 01.01.2011 г.)

Целта на промяната на Кодекса за социално осигуряване е създаване на правна рамка на новия усъвършенстван пенсионен модел.

С одобрените промени на Кодекса се разширява кръгът на осигурените лица, като се дава възможност и на докторантите да се осигуряват за пенсия по свое желание и за своя сметка (чл. 4, ал. 8 от КСО).

Променят се разпоредбите, които регламентират осигуряването на съпруг/съпруга на дългосрочно командированите служители. Съгласно чл. 10 от КСО на осигуряване подлежат само лица, които упражняват трудова дейност. Следователно съпругът/съпругата на дългосрочно командирован служител, когато не извършва трудова дейност, не може да се ползва със специални права по отношение обхвата на осигуряването. В случая се допуска единствено внасяне на вноска върху минималния размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица с оглед зачитането на периодите за осигурителен стаж (чл. 4, ал. 7 от КСО). По този начин е уредено зачитането на осигурителен стаж и на други лица, които не осъществяват трудова дейност по смисъла на КСО – периодите на обучение на лицата, завършили висше или полувисше образование; лицата, които са полагали грижи за инвалиди и др.

Началната дата на изплащане на обезщетението за безработица се обвързва с конкретен срок за регистрация на лицето в Агенцията по заетостта с оглед доказване качеството му на безработно лице и стриктно спазване на контролната процедура за активно търсене на работа (чл. 54а от КСО). Регламентират се санкции за неспазване на определените законови срокове.

Премахва се максималният размер на обезщетенията за безработица. Дава се възможност на всички безработни лица да получават половината от размера на отпускното парично обезщетение за безработица за периодите, през които работят на непълно работно време и получават възнаграждение под минималната работна заплата за страната независимо от основанието, на което е определен периодът на отпускното обезщетение (чл. 54б от КСО).





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“, 2007-2013

BG 051P0001-2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД

*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 051P0001-2.1.07
Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България*

Въвежда се срок за деклариране на настъпили обстоятелства, които се отразяват върху получаването на обезщетението за безработица. Създава се нова възможност за прихващане от отпуснато парично обезщетение за безработица на дължими суми, които подлежат на възстановяване.

Отпада разпоредбата, която предвижда изплащането на обезщетение за дълготрайна безработица. Времето, за което се изплаща това обезщетение, се зачита за осигурителен стаж при пенсиониране и е в противоречие с концепцията за усъвършенстване на пенсионния модел.

Разпоредбите, които регламентират добавката към пенсиите на лица, навършили 75-годишна възраст, както и тези за социалната пенсия за старост и за инвалидност, се отменят. Това е така, тъй като те не са свързани с участие на лицата в осигурителната система и имат характер на социално подпомагане.

В Кодекса за социално осигуряване са приети промени и в условията за придобиване право на пенсия. Предвижда се след 31 декември 2011 г. увеличаване на стажа за работещите при трета категория труд (чл. 68 от КСО) с по 4 месеца на всяка календарна година до достигане на 37 години стаж за жените и 40 години стаж за мъжете.

От 1 януари 2021 г. нараства възрастта за пенсиониране на жените и мъжете с по 6 месеца до достигане на възраст 63 години за жените и 65 години за мъжете.

До 31 декември 2020 г. се запазва възможността за лицата, навършили 65-годишна възраст, които имат не по-малко от 15 години действителен осигурителен стаж, да могат да се пенсионират. Тази възраст също започва да се увеличава с по 6 месеца от 1 януари 2021 г. до достигане на 67-годишна възраст.

Също постепенно се увеличава и осигурителният стаж, който е необходим за придобиване право на пенсия по чл. 69 от КСО.

(Следва продължение)



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВЕНО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, 2007–2013 г., съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на документите 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 Агенцията по заетостта.



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

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 дистанционната работа в Република България при съблюдаване на следните актове:

- Пакт за икономическо и социално развитие на Република България от края на 2006 г.;
- 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 дистанционната работа;
- „Българска „пътека“ за гъвкавост и сигурност на пазара на труда 2009-2011 г.“, т. IV, т. 1.3, приета през м. юни 2009 г. от Министерски съвет

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 дистанционна работа
- Уреждане на работата от разстояние
- Работно място. Техническо оборудване и поддържане на работното място
- Организация на работата от разстояние и здравословни и безопасни условия на труд
- Работно време. Почивки и отпуски. Отчитане на работното време
- Трудово възнаграждение
- Колективни права на работещите от разстояние. Интеграция с работещите в помещения на работодателя
- Квалификация, преквалификация, обучение

В посоченото споразумение е дадено определение за дистанционна работа - „форма на организиране и/или извършване на работа, с използване на информационни технологии, в рамките на трудово правоотношение, при което





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“, 2007-2013

BG 051PO001-2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД

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

работа, която може да бъде извършвана и в помещения на работодателя, се изнася извън тях като правило”.

Споразумението се прилага към всички видове работа от разстояние, съответстващи на определението за дистанционна работа с изключение на т.н. „концентрирана работа от разстояние” и „офшорна работа от разстояние”. Работата от разстояние може да се извършва от дома на наетите, както и от телецентрове, телеселца, телеселища и др. организационни структури на работодателя.

Съгласно постигнатото споразумение работата от разстояние има доброволен характер, като работещите от разстояние ползват всички права, свързани с организацията на работа и здравословните и безопасни условия на труд, регламентиращи в българското законодателство и валидните за предприятието колективни трудови договори, с които се ползват работниците/служителите, работещи в помещенията на работодателя.

Същевременно с това работещите от разстояние носят отговорност за спазването на фирмената политика за организация на работата и за безопасност и здраве при работа, както и на предписаните му правила и норми за здравословни и безопасни условия на труд.

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

III. ПРАВНИ СЪВЕТИ

Работно време

Работната седмица е петдневна с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа. Нормалната продължителност на работното време е до 8 часа (чл. 136 от КТ).

По производствени причини работодателят може с писмена заповед да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира чрез съответното му намаляване през други, след предварителна консултация с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВЕНО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, 2007–2013 г., съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на документите 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 Агенцията по заетостта.



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 051P0001-2.1.07

Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България

и служителите. Продължителността на удължения работен ден не може да надвишава 10 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време (чл. 136а от КТ).

За удължаване на работното време работодателят е длъжен да уведоми „Инспекцията по труда“. Работодателят е длъжен да води специална книга за отчитане удължаването, съответно компенсирането.

Намалено работно време се установява за работници и служители, които извършват работа при специфични условия и рисковете за живота и здравето им не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки, но намаляването на продължителността на работното време води до ограничаване на рисковете за тяхното здраве (чл. 137 от КТ).

Непълно работно време може да се уговаря от страните по трудовия договор (чл. 138 от КТ).

Въвеждане на непълно работно време може да бъде установено от работодателя при намаляване обема на работа за период до 3 месеца в една календарна година, след предварително съгласуване с представители на синдикалните организации и представители на работниците и служителите (чл. 138а от КТ).

Разпределението на работното време се установява в правилника за вътрешния трудов ред в предприятието (чл. 139 от КТ).

За някои категории работници и служители поради особения характер на работата им може да бъде установено задължение да дежурят или да бъдат на разположение на работодателя през определено време от денонощието. Категориите работници и служители, максималната продължителност на времето и редът за отчитането му се определят от министъра на труда и социалната политика (чл. 139, ал. 5 от КТ).

Ненормиран работен ден може да се установява за някои категории работници и служители, по преценка на работодателя и след проведени консултации с представители на синдикалните организации и представители на работниците и служителите (чл. 139а от КТ).



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 Агенцията по заетостта”