



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



4 БЮЛЕТИН

Социални практики



ПРОЕКТ:

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



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

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



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“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

I. ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРОМЕНИ

Изменение и допълнение на Кодекса на труда (обн. ДВ, бр. 82 от 21.10.2011 г.)

Законопроектът за изменение и допълнение на Кодекса на труда е изготвен във връзка с предприемането на необходимите мерки за прилагане на Европейското рамково споразумение за работата от разстояние, подписано на 16 юли 2002 г. между социалните партньори на европейско ниво, на базата на договореностите в Националното споразумение за организацията и прилагането на дистанционна работа в Република България между представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище от 2010 г.

Изменението и допълването на Кодекса на труда дава уредба на специфичните трудови правоотношения, свързани с работата от разстояние чрез създаване на нов раздел „Допълнителни условия за извършване на работа от разстояние“ в глава пета „Възникване и изменение на трудовото правоотношение“.

В новите текстове на закона се предвижда, че работата от разстояние е форма на организиране и/или извършване на работата по трудово правоотношение, изнесена извън помещенията на работодателя, чрез използването на информационни технологии.

Регламентира се, че условията и редът за работа от разстояние се уговарят в колективен или в индивидуален трудов договор. Предмет на договореност могат да бъдат: смесени режими на работа, както и условията и редът за тяхното прилагане, както и възможности и условия за преминаване от работата от разстояние към работа в помещенията на работодателя. С колективен и/или в индивидуален трудов договор, или с вътрешни актове на работодателя могат да се приемат правила, чрез които да се определят редът за възлагане и отчитането на работата от разстояние, както и съдържанието, обемът, постигнатите резултати и други характеристики на работата, които са от значение за отчитане на извършеното.

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“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Уреждат се изискванията по отношение на работното място, техническото оборудване и неговото поддържане. Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, осигурява в дома си или избраното от него друго помещение извън предприятието определено пространство за работно място.

Работодателят следва да осигури за своя сметка необходимото за извършване на работата от разстояние оборудване, както и консумативи за функционирането му; програмно (софтуер) осигуряване; техническа профилактика и поддържане; устройства за комуникация с работника или служителя, извършващ работа от разстояние, включително интернет свързаност; защита на данните; информация и изисквания за работата с оборудването и поддържането му в изправност, както и за законовите изисквания и правила, в т.ч. такива на предприятието в областта на защитата на данните, които ще се използват по време на работата от разстояние; система за наблюдение, ако такава се налага да бъде монтирана на работното място и е получено писмено съгласие на работника или служителя за това, както и други технически или документни пособия съгласно индивидуалния и/или колективния трудов договор.

В индивидуалния трудов договор се дава възможност да се уговори използването и на собствено оборудване на работника и служителя, както и всички взаимоотношения, произтичащи от това.

С оглед на недопускане на злоупотреби от страна на работника или служителя с предоставеното му от работодателя оборудване, интернет и комуникационни връзки, в Кодекса на труда е предвидено ограничаване на тяхното използване в рамките на изпълнението на трудовите задължения, както и при спазване на добрите нрави.

Включени са и нормативни текстове, съгласно които работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, сам организира своето работно време, така че да е на разположение и да работи във времето, в което работодателят и неговите търговски партньори са в комуникационна връзка.

По отношение на почивките и отпуските, работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, сами определят почивките в рамките на ра-

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“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ботното си време в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд и свързаните с прилагането им подзаконовни нормативни актове, както и договореностите в индивидуалния и/или в колективния трудов договор. Същите лица ползват отпуски по ред, вид и в размер съгласно установеното в Кодекса на труда, подзаконовите нормативни актове, както и договореностите в индивидуалния и/или в колективния трудов договор.

Размерът на трудовото възнаграждение при работа от разстояние се определя с индивидуалния трудов договор съгласно разпоредбите на трудовото законодателство и в съответствие с колективния трудов договор и вътрешните правила за работната заплата на предприятието. Работникът или служителят има право на всички допълнителни трудови възнаграждения, установени в действащото законодателство, във вътрешните правила за работната заплата, в индивидуалния и/или в колективния трудов договор. Същите лица могат да се ползват на общо основание и от социалната програма на предприятието, в което работят.

Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, имат същия достъп до обучение и възможности за развитие на кариерата, каквито имат работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя, и са обект на същата политика на оценка.

Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, както и техните ръководители, имат право на подходящо обучение, съобразено с предоставеното им техническо оборудване и с характеристиките на тази форма на организация на работа.

Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, ползват същите права, свързани с организацията на работа и здравословните и безопасни условия на труд, регламентирани в българското законодателство и в действащите в предприятието колективни трудови договори, с каквито се ползват работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя.

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“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

II. ПРАВНИ СЪВЕТИ

Специална закрила на жените

Работодателят не може да възлага, както и да задължава бременни жени и кърмачки, както и работнички и служителки в напреднал етап на лечение ин-витро, да извършват работа, която излага на опасност или застрашава сигурността и здравето им.

Бременната жена или кърмачката, както и работничката и служителката в напреднал етап на лечение ин-витро, може да откаже изпълнението на работа, която е определена като вредна за здравето на майката или детето или за която след оценка на риска е определено, че представлява съществен риск за здравето на майката или на нейното дете.

Когато бременна жена или кърмачка, както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро, изпълнява неподходяща за състоянието ѝ работа, по предписание на здравните органи работодателят предприема необходимите мерки за временно приспособяване на условията на труд на работното място и/или работното време с оглед премахване на риска за безопасността и здравето им. Ако приспособяването на условията на труд на работното място и/или на работното време е технически и/или обективно неосъществимо или не е оправдано да се изисква поради основателни причини, работодателят предприема необходимите мерки за преместване на работничката или служителката на друга подходяща работа.

Предписанието на здравните органи е задължително за изпълнение от бременната, кърмачката, работничката и служителката в напреднал етап на лечение ин-витро, както и от работодателя. До изпълнението на предписанието за преместване тя се освобождава от задължението да изпълнява неподходящата за състоянието ѝ работа, а работодателят ѝ изплаща обезщетение в размер на получаваното брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ деня на издаването на предписанието.

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“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В случаите на трудоустройство работничката или служителката получава трудово възнаграждение за изпълняваната работа. Когато то е по-ниско от трудовото възнаграждение за предишната работа, тя има право на парично обезщетение за разликата в трудовите възнаграждения съгласно отделен закон.

Работодателят съвместно със здравните органи определя ежегодно длъжности и работни места, подходящи за заемане от бременни жени и кърмачки, както и работнички и служителки в напреднал етап на лечение ин-витро.

Работодателят не може да командирова бременна жена, работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро и майка на дете до 3-годишна възраст без нейното писмено съгласие.

Работничка или служителка – майка на малко дете, до навършване на 6-годишна възраст на детето има право да работи надомно при същия или при друг работодател. В тази хипотеза, когато работничката или служителката премине на надомна работа при същия работодател, той е длъжен след като престане да работи надомно, но не по-късно от навършване на 6-годишна възраст на детето, да ѝ осигури работата, която е изпълнявала преди това, а ако длъжността е съкратена – с нейно съгласие друга подходяща работа.

Когато работничката или служителката – майка на ненавършило 6-годишна възраст дете, премине на надомна работа при друг работодател, трудовото правоотношение с работодателя, при когото е на работа към деня на преминаването, не се прекратява, а работничката или служителката се намира в неплатен отпуск. Когато тя престане да работи надомно, но не по-късно от навършване на 6-годишна възраст на детето, неплатеният отпуск се прекратява. Ако длъжността е съкратена, работодателят с нейно съгласие ѝ осигурява друга подходяща работа.

Правата на майката при командироване (чл. 310 от КТ) и надомна работа (чл. 312 от КТ) могат да се ползват от бащата, когато майката не е в състояние да се ползва от тях.



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

Настоящият документ е изготвен
с финансовата помощ на Европейския социален
фонд. Българската търговско-промишлена
палата носи цялата отговорност
за съдържанието на настоящия документ
и при никакви обстоятелства не може
да се приема като официална позиция
на Европейския съюз или Агенция по заетостта