



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



6 БЮЛЕТИН

Социални практики



ПРОЕКТ:

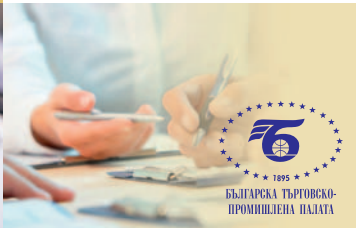
“Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”



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



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА



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. 7 от 24.01.2012 г.)

(Продължение от брой 5)

С изменение на Кодекса на труда, обн. ДВ бр. 7 от 24.01.2012 г., в сила от 05.12.2011 г., се добавя нов „Раздел VIIIв – Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа“.

Съгласно чл. 107у от КТ отношенията между предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател, се уреждат с писмен договор. В договора се определят:

1. наименованията на длъжностите и характерът на работата, за изпълнение на която ще се изпращат работници или служители;
2. продължителността на времето, за което ще се изпращат работници или служители;
3. задълженията на работниците или служителите към предприятието, което осигурява временна работа;
4. редът за ползване на отпуските;
5. задълженията на работниците или служителите към предприятието ползвател;
6. редът за обмен на информация между предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател за структурата и организацията на работната заплата, видовете допълнителни трудови възнаграждения и размерите им в предприятието, както и за сключения колективен трудов договор в предприятието ползвател, ако има такъв;
7. редът и сроковете, в които предприятието ползвател ще уведомява предприятието, което осигурява временна работа, за отчетеното работно време и определения размер на полагаемото се основно и допълнителни трудови възнаграждения, включително за положения извънреден и нощен труд от работника или служителя;
8. видът на първоначалното обучение, което ще бъде необходимо за изпълнение на временната 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“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

9. отговорността при неизпълнение;
10. други условия, свързани с изпълнението на временната работа.

За задълженията към работника или служителя, възникнали при, по повод или във връзка с изпълнението на възложената му работа, предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател отговарят солидарно.

Прилагането на изискванията, посочени по-горе, не лишават работника или служителя от защитата, която му осигурява сключеният от него трудов договор с предприятието, което осигурява временна работа.

Предприятие ползвател, което е извършило масово уволнение, може да сключи договор с предприятие, осигуряващо временна работа, не по-рано от 6 месеца след извършването му.

По отношение на задълженията на работника или служителя чл. 107ф от КТ предвижда, че работникът или служителят е длъжен да изпълнява към предприятието, което осигурява временна работа, задълженията, които произтичат от трудовия договор по чл. 107р от КТ, но не са свързани с непосредственото изпълнение на възложената работа в предприятието ползвател.

Работникът или служителят е длъжен да изпълнява към предприятието ползвател всички задължения, които произтичат от изпълнението на възложената работа.

Права на работника или служителя по договор с предприятие за временна заетост са уредени в чл. 107х от КТ като работникът или служителят, изпратен за изпълнение на работа в предприятие ползвател, през времето, докато работи при него, има право на:

1. трудово възнаграждение;
2. отпуски, предвидени в този кодекс;
3. синдикално сдружаване;
4. участие в общото събрание на работниците и служителите в предприятието;
5. информация по всички въпроси, свързани с изпълнение на работата;
6. присъединяване към колективен трудов договор;
7. уреждане на колективните трудови спорове;
8. социално-битово и културно обслужване;

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

9. безопасни и здравословни условия на труд;
10. първоначално и продължаващо обучение в съответствие с длъжността и характера на работата в предприятието ползвател;
11. обезщетения при условията и по реда на Кодекса за социално осигуряване;
12. други права, непосредствено свързани с изпълнението на възложената работа.

Работниците и служителите не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение само поради временната им работа в сравнение с останалите работници и служители, които работят в предприятието ползвател на същата или на сходна работа, освен ако законът поставя ползването на някои права в зависимост от притежаваната квалификация или придобитите умения. Когато на същата или на сходна работа няма заети работници или служители, работниците и служителите, изпратени за изпълнение на временна работа в предприятието ползвател, не могат да бъдат поставени в по-неблагоприятно положение от останалите работници и служители, които работят при него.

Изпълнението на задълженията на работника или служителя към предприятие-ползвател започва с постъпването му на работа при него.

Изпълнението на задълженията на работника или служителя в предприятието ползвател се прекратява:

1. със завършването на определената работа;
2. със завръщането на замествания на работа;
3. при прекратяване на трудовия договор между работника или служителя и предприятието, което осигурява временна работа, по реда на КТ;
4. при прекратяване регистрацията на предприятието, което осигурява временна работа.

За всички неуредени в раздел VIIIв от КТ въпроси, съгласно чл. 107ч от КТ, се прилагат общите разпоредби на кодекса.

В чл. 121 от КТ се създава нова ал. 4, която предвижда в случаите на командироване на работници и служители, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, в рамките на предоставяне на услуги в друга държава – членка на Европейския съюз, в друга държава – страна по Споразумението за Евро-

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

пейското икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария, страните да уговарят за срока на командировката поне същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в приемащата държава.

II. ПРАВНИ СЪВЕТИ

Специална закрила на непълнолетните

Минималната възраст за приемане на работа е 16 години. По изключение могат да се приемат на работа и лица от 15 до 16 години за извършване на работи, които са леки и не са опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие и чието изпълнение не би било пречка за редовно посещение на училище или за участие в програми за професионално ориентиране или обучение.

По изключение на ученически длъжности в цирковете могат да се приемат момичета, навършили 14 години, и момчета, навършили 13 години, а за участие в снимане на филми, подготовка и изнасяне на театрални и други представления могат да се привличат и лица, ненавършили 15 години, при облекчени условия и в съответствие с изискванията за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие. Условията на труда в тези случаи се определят от Министерския съвет.

Лицата, ненавършили 16 години, се приемат на работа след обстоен медицински преглед и медицинско заключение, че са годни да извършват съответната работа и тя няма да увреди здравето и да попречи на правилното им физическо и умствено развитие.

Лицата, ненавършили 16 години, се приемат на работа с разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай.

Забранява се приемането на лица от 16 до 18 години на работи, които са тежки, опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие. Лица от 16 до 18 години се приемат на работа след обстоен предварителен медицински преглед и медицинско заключение, което

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

установява годността им да извършват съответната работа. Лицата от 16 до 18 години се приемат на работа с разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай.

Условията и редът за даване на разрешение за работа на лица от 16 до 18 години, на разрешение за работа на лица, ненавършили 16 години, както и задълженията на работодателя за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд за лицата, ненавършили 18 години, се уреждат с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.

За непълнолетните лица се забранява работата, която е:

1. извън техните физически или психически възможности;
2. свързана с излагане на вредно физично, биологично или химично въздействие, особено с токсични агенти, канцерогени, агенти, причиняващи наследствено генетично или вътреутробно увреждане;
3. свързана с вредности, които по какъвто и да е друг начин оказват постоянно неблагоприятно въздействие върху здравето;
4. в условия на радиация;
5. при изключително ниски или високи температури, шум или вибрации;
6. свързана с риск от трудови злоупотреки, за които се предполага, че не могат да бъдат осъзнати или избегнати от непълнолетния поради неговата физическа или психическа незрялост.

Работодателят е длъжен да уведомява непълнолетните работници и служителите и техните родители или попечители за възможните рискове в работата и за мерките, предприети за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Работното време на работниците и служителите, ненавършили 18 години, е 35 часа седмично и 7 часа дневно при петдневна работна седмица. В дневното и седмичното им работно време се включва и времето за придобиване на професионална квалификация и за нейното повишаване, когато тя се осъществява в процеса на работата.

Работниците и служителите, ненавършили 18 години, имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни, включително и за календарната година, през която навършват 18 години.



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