

ТРУД & ОСИГУРЯВАНЕ

Накъде след края на договора?

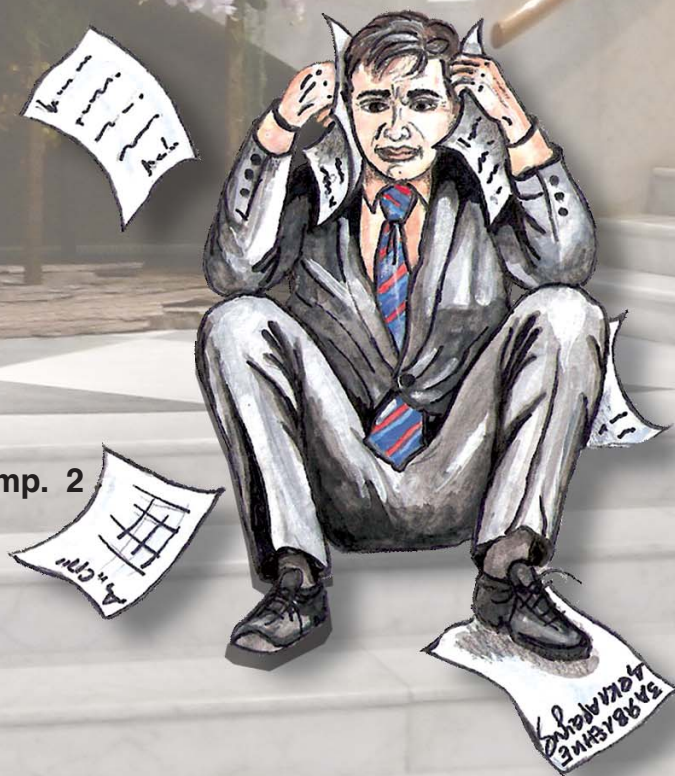
**Как да уволним, за да не загуби служителят
обезщетението за безработица? ... на стр. 12**

**Как да помогнем на уволнените
да се регистрират като безра-
ботни? ... на стр. 14**

**За какво отговаря
работодателят? ... на стр. 2**

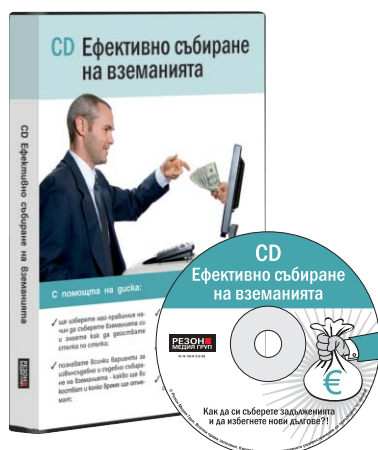
**Колективният трудов
договор ... на стр. 18**

**Почивките в
работния ден ... на стр. 25**



**Незамениният помощник на всеки управител и счетоводител,
който държи на финансовата стабилност на фирмата си –**

„CD Ефективно събиране на вземанията“!



С помощта на диска:

- избирате правилния начин да съберете вземанията си и знаете как да действате стъпка по стъпка;
- познавате всички варианти за извънсъдебно и съдебно събиране на вземанията – какво ще ви костват и колко време ще отнемат;
- знаете как да избирате партньорите си така, че в бъдеще да избегнете трудни вземания.

**За превенция, за защита или защото сте опитали какво ли не,
за да съберете вземанията си от клиенти или търговски партньори,
но нищо друго не помага ...**

Подарете си още днес този чудесен помощник!

Цена: 63,60 лв. (с ДДС и гоставка)

**Всеки, заплатил през септември 2012 г.
абонамент за „Труд & осигуряване“
на стойност 179,28 лв. (крайна цена с ДДС), получава:**

- ✓ подарък - „CD Ефективно събиране на вземанията“;
- ✓ 12 броя на „Труд & осигуряване“;
- ✓ право на безплатен персонален отговор на страниците на списанието.

Съдържание

- 2 За какво отговаря работодателят?
- 8 Как отговаря работодателят при неиздаване на документи за осигурителен стаж и доход или при издаване на неверни документи?
- 12 РАБОТОДАТЕЛСКА ГЛАВОБЛЪСКАНИЦА**
 - Как да уволним, за да не загуби служителът обезщетението за безработица?
 - 14 Как да помогнем на уволнените служители да се регистрират като безработни?
 - 18 Колективният трудов договор – от А до Я
 - 22 Новият колективен трудов договор в системата на народната просвета
 - 25 Почивките в работния ден
- 28 ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ**
 - 28 При осигуряването на руски граждани е приложим Договорът между Република България и Руската федерация за социална сигурност
 - 29 Осигуряване на съдружниците в дружества по ЗЗД
 - 29 Кметовете се осигуряват по реда на чл.4, ал.1, т.8 от Кодекса за социално осигуряване
 - 30 При работа по граждански договор самоосигуряващите се лица се осигуряват изцяло за своя сметка
 - 30 При пенсиониране по реда на §4 от ПЗР на КСО се дължи обезщетение по чл.222, ал.3 от КТ
 - 30 Запазването на неизползвания отпуск от трудовото правоотношение в служебното правоотношение не противоречи на Кодекса на труда
 - 31 Ако служител иска да се пенсионира, може да отправи писмено предизвестие за прекратяване на трудовия си договор по чл.326 КТ
 - 32 Назначението на пенсионер се вписва в трудовата книжка
 - 33 Датата на прекратяване на трудовия договор е датата, на която работникът или служителът не следва да е на работа, без значение дали този ден е работен или почивен
 - 33 При дисциплинарно уволнение поради неявяване на работник или служител повече от два работни дни и невъзможност лицето да бъде открито, всички документи, свързани с прекратяването, следва да бъдат изпратени до лицето с препоръчано писмо с обратна разписка
 - 34 При превръщането на срочен трудов договор в безсрочен на основание чл.69 от КТ срокът на предизвестието за прекратяване на договора е определеният за безсрочните договори – 30 дни
 - 35 Решения във връзка с размятането на почивни дни през месец септември

За какво отговаря работодателят?

Ангуриана ПЕЧЕВА, юрист

За неизпълнение на задълженията си по действащото трудово законодателство работодателят носи юридическа отговорност. В

зависимост от основаниято, което законодателят определя като причина за възникване на отговорността и санкцията, която следва, тя бива имуществена, административно-наказателна и наказателна.

Имуществена отговорност на работодателя

В определени от закона случаи работодателят носи имуществена отговорност за вреди, претърпени от неговите работници и служители. В зависимост от причината, която е довела до вредата, имуществената отговорност на работодателя е два вида:

- имуществена отговорност за смърт или увреждане на здравето на работник или служител;

Основанието на тази отговорност е засягане имуществото на работника или служителя – поради претърпяното здравословно увреждане при възложената му с трудовия договор работа той губи трудовото си възнаграждение и съответно средствата си за живот. Смъртта на работника или служителя води до загуба на доходите за неговото семейство. Този вид имуществена отговорност е законово регламентирана в глава X, раздел I „Имуществена отговорност на работодателя“, чл.200 – чл.202 от Кодекса на труда (КТ).

- имуществена отговорност на работодателя при причиняване на вреди на работник или служител поради нарушаване на неговите права по трудовото правоотношение.

Този вид имуществена отговорност за нарушаване на права на работника или служителя по трудовото правоотношение е регламентирана в глава X, раздел III „Други видове обезщетения“ на КТ.

Основната цел на имуществената отговорност е да възстанови причинени на работника или служителя вреди.

Имуществена отговорност за смърт или увреждане на здравето на работник или служител

Предпоставката за възникване отговорността на работодателя по чл.200 от КТ е

една – увреждане на здравето на работника, независимо от характера и последиците на увреждането. Вредите от професионално заболяване или трудова злополука могат да се изразяват в претърпени болки и страдания, временна неработоспособност, инвалидизиране, смърт. Могат да се изразят и имуществено чрез разход на средства за лечение, в реализирането на по-ниски доходи и пр., като **във всеки от случаите, когато настъпването им е в причинна връзка с предоставените от работодателя условия на труд, следва да бъде ангажирана имуществена отговорност.**



Имуществената отговорност е обезщетителна – целта е да бъде получено парично обезщетение за причинените вреди на работника или служителя, а не санкционна – за наказание на работодателя за вредите.

Чл.200, ал.1 от КТ определя, че при настъпили трудова злополука или професионално заболяване, които са причинили временна неработоспособност, трайна неработоспособност 50 или над 50 на сто или смърт на работник или служител работодателят отговаря имуществено за настъпилите вреди за лицето.

Законодателят изрично е регламентиран в чл.200, ал.2 от КТ, че работодателят отговаря винаги, без значение дали негов орган или друг негов работник или служител има вина за причиняването на вредите. В този смисъл **отговорността на работодателя е обективна, безвиновна**, тъй като реализирането ѝ не зависи от това дали работодателят има вина за настъпилите за работника или служителя вреди.



Единственият случай, в който отговорността на работодателя за вреди от трудова злополука или професионално заболяване може да бъде изключена, т.е. той да не отговаря имуществено, е когато пострадалият работник или служител е причинил умишлено увреждането (чл.201, ал.1 от КТ). Това означава, че за да отпадне отговорността на работодателя изцяло, следва да е установена вина в работника при двете форми на умишля – искал или допуснал да бъде увреден – пряк или евентуален умишля.

Според разпоредбата на чл.201, ал.2 КТ **отговорността на работодателя може да бъде намалена**, ако работникът или служителът е допринесъл за трудовата злополука, като е допуснал **груба небрежност** (съпричиняване на вредата от лицето). Грубата небрежност като форма на вината е отношение на работника или служителя, при което той допуска настъпването на неблагоприятните последици, но се надява да ги предотврати. Според съдебната практика груба небрежност: „е налице само тогава, когато работникът или служителът не е положил грижата, която и най-небрежният би положил в подобна ситуация, или е извършил определени действия, нарушаващи установените от работодателя правила на труда и то само когато е предвиждал настъпването на вредоносния резултат, но лекомислено се е надявал да го предотврати, както и когато е разчитал, че със знанията и опита си ще предотврати вредоносния резултат, който е разбирал, че ще настъпи.

Съпричиняване на вредите и съответно намаляване на отговорността на работодателя е възможно само при трудова злополука, но не и при професионална болест. При трудовата злополука е възможно участие на пострадалия в злополуката, най-често с допускане на нарушения на изисквания по охраната и безопасността на труда. Професионалната болест е заболяване, което настъпва изключително или предимно в резултат на бавното и продължително въздействие на вредните фактори на работната среда или вследствие характера на извършваната работа. При този начин на възникване на професионалната болест съпричиняване

от страна на болния работник или служител не може бъде обосновано и поради това самият закон не е предвидил хипотеза на съпричиняване при професионалното заболяване.

Съгласно чл.55 от Кодекса за социално осигуряване (КСО) **„трудова злополука“** е всяко внезапно увреждане на здравето, станало през време и във връзка или по повод на извършваната работа, както и при всяка работа, извършена в интерес на предприятието, когато е причинило временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност или смърт. Алинея 2 разширява съдържанието на понятието трудова злополука във време и място, като приема, че такава е налице и при следните хипотези: по време на обичайния път при отиване или при връщане от работното място до основното място за живеене или до друго допълнително място за живеене с постоянен характер, до обичайното място за хранене или до мястото за получаване на трудовото възнаграждение.

Легално определение на **„професионално заболяване“** е дадено в разпоредбата на чл.56 от КСО. Това е заболяването, което е настъпило изключително или предимно под въздействието върху организма на вредните фактори на работната среда или на трудовия процес. С други думи заболяването е в причинна връзка с вредните фактори на работната среда или на трудовия процес и е включено в списъка на професионалните заболявания. Задължителна характеристика на професионалното заболяване, предвид разпоредбата на чл.56, ал.2 от КСО, е то да е причинило трайна неработоспособност или смърт на осигурения работник или служител. Съгласно нормата на чл.62, ал.3 от КСО, признаването на професионалния характер на заболяването е от изключителната компетентност на органите по експертизата на работоспособността по предвидения в Наредбата за медицинската експертиза рег.

Размер на имуществената отговорност

Имуществените вреди, които подлежат на обезщетяване по реда на чл.200, ал.1 от КТ, обхващат както претърпените загуби, така и пропуснатите ползи. Претърпените загуби се изразяват в намаляване на наличните парични средства и други средства и имущество на пострадалия работник, вследствие на разходите за лечение – медикаменти, протези

зи, специална храна, транспортни разходи и други. Пропуснатите ползи са в следствие на затрудняването/осуествяването на възможността за получаването в бъдеще на нормално постъпващите доходи от трудово възнаграждение или други доходи. Този вид имуществени вреди са породени от настъпилата вследствие на увреждането неработоспособност на работник или служител, който вече не е в състояние да продължи да работи (временно или трайно) и да получава възнаграждение, което е получавал, когато е бил здрав.

При смърт на работник или служител наследниците му имат право да предявят иск по чл.200 от КТ за заплащане на неимуществени вреди, причинени от загубата на лицето. Кръгът на лицата, които имат право на обезщетение при смърт на работник или служител, не е законово определен. Съгласно т.2 от Постановление №4 от 25.05.1961 г. на Пленум на Върховния съд на Република България, при смърт на пострадалия поради непозволено увреждане кръгът на лицата, които имат право на неимуществени вреди, се определя от съда по справедливост, без оглед на наследствените им права. В този смисъл **няма пречка обезщетение от работодател да бъде търсено и от лице, което не е в брак с починалия, ако успее да докаже пред съда, че са били във фактическо съжителство на съпругески начала** (Постановление №5 от 24.11.1969 г. на Пленум на Върховния съд). Съдът определя размера на обезщетението съгласно правилата на чл.52 от Закона за задълженията и договорите – по справедливост, като отчита близостта на отношенията между пострадалия работник или служител и наследниците, възрастта му, тежкото понасяне на загубата. При определянето на обезщетението съдът се води от принципа, че претърпените вреди от загубата на съпруг/а, родител, дете са неизмерими с пари и че каквото и размер на обезщетението да бъде определен, той няма да компенсира вредата.

становявали решения, с които са осъждали работодатели да платят на наследник парични обезщетения в диапазона от 20 000 лева до 70 000 лева.

Работодателят няма задължение за изплащане на друг вид обезщетение при смърт на работник или служител, освен в случаите по чл.200 от КТ, когато той отговаря имуществено за вреди от трудова злополука или професионална болест, които са причинили смъртта.

Съгласно чл.43 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските **при смърт на работника и служителя преди ползването на платен годишен отпуск** на наследниците му се изплаща обезщетение по чл.224 КТ пропорционално на полагащия му се платен годишен отпуск до деня на смъртта.

Освен това, съгласно чл.11, ал.2 от КСО при смърт на осигуреното лице **съпругът (съпругата), децата и родителите имат право на еднократна помощ**, която се определя ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване **и на наследствена пенсия** по реда и при условията на кодекса. Съгласно чл.12 от ЗБДОО за 2012 г. размерът на еднократната помощ е 540 лева, които се разпределят поравно между лицата, които имат право да я получат (чл.13г от КСО).

Ред за реализиране

Имуществената отговорност на работодателя за увреждане на здравето или смърт на работник или служител по чл.200, ал.1 от КТ се реализира по съдебен ред. Компетентният съд съгласно чл.360 от КТ във връзка с чл.105 от ГПК е съдът по адреса или седалището на ответника (работодателя). Чл.114 от ГПК обаче дава възможност на работника или служителя да предяви иска си за реализиране на имуществената отговорност на работодателя и по мястото, където той обичайно полага труда си.

Имуществена отговорност на работодателя при нарушаване на права на работника или служителя

- **незаконно недопускане до работа** – чл.213 от КТ – има две форми – начално недо-



В последните 3 години по дела за определяне на обезщетение по чл.200 от КТ на наследници на починал при трудова злополука работник или служител съдилищата са по-

пускане до работа и недопускане след възникване на трудовото правоотношение;

При началното недопускане работодателят и виновните длъжностни лица дължат солидарно на работника или служителя брутното трудово възнаграждение за съответната длъжност от деня на явяването му, за да постъпи на работа, до неговото действително допускане на работа.

При последващото недопускане работодателят и виновните длъжностни лица солидарно дължат обезщетение на работника или служителя, когато незаконно не са допуснали на работа през времето, докато трае изпълнението на трудовото правоотношение.

Обезщетението е в **размер** на брутното трудово възнаграждение за времето на незаконното му недопускане на работа.

Срокът за предявяване пред съда на иска за присъждане на обезщетението и в двата случая е 3-годишен, считано от момента на недопускането на работа.

• **временно отстраняване от работа – чл.214 от КТ** – работник или служител, който е бил незаконно отстранен от работа от работодателя или от непосредствения ръководител, има право на обезщетение. Незаконното отстраняване предпоставя акт на работодателя по чл.199 от КТ за временно отстраняване поради явяване на работник или служител в състояние, което не му позволява да изпълнява работата си, употребява алкохол през работно време или друго упойващо вещество. В случай, че смята заповедта за отстраняване за незаконосъобразна, работникът или служителят може да поиска от съда обезщетение за незаконното отстраняване.

Размерът на обезщетението е брутното трудово възнаграждение за времето на незаконното отстраняване.

• **неиздаване на документ или несвоевременно издаване на документи**, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение – чл.226, ал.1, т.1 от КТ и вписване на неверни данни в документ – чл.226, ал.1, т.2 от КТ.

С тези норми се гарантира обезщетяване на вредите, които работникът или служителят търпи от ненадлежащото упражняване на



удостоверителната функция на работодателя (например от неиздаване на удостоверение образец УП-2).

Размер – всички претърпени вреди, включително и неимуществени.

• **загържане на трудова книжка – чл.226, ал.2 от КТ** – работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно към работника или служителя за вредите, които той е претърпял поради незаконно загържане на трудовата книжка, след като трудовото правоотношение е било прекратено. За да е налице съставът по ал.2, е необходимо трудовото правоотношение да е било прекратено, да е загържана трудовата книжка на работника или служителя и от това да са произтекли вреди за него – например: невъзможност да встъпи в ново трудово правоотношение или да се регистрира в Бюро по труда (не може да получи обезщетение за безработица). Съглас-

но съдебната практика настъпилите вреди се доказват от работника или служителя – ищец в процеса.

Размерът на обезщетението е брутно трудово възнаграждение от деня на прекратяването на трудовото правоотношение до предаване на трудовата книжка на работника или служителя.

Административно-наказателна отговорност

Административно-наказателната отговорност на работодателя е предвидена за неизпълнение или лошо изпълнение на задължения, регламентирани в трудовото законодателство. Осъществяването на административната отговорност е наказание за работодателя, израз на държавната репресия, налагана по административен ред. Правната ѝ уредба се съдържа в нормите на чл.412 – чл.416 от КТ.

Законодателят е групирал нарушенията на нормите на Кодекса на труда в три основни групи:

1. Неизпълнение на задължения на работодателя, свързани с нормативните изисквания за спазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд – чл.413 от КТ.

Тук се включват всички нарушения на работодателя, свързани с неизпълнение на задължението му, регламентирано в чл.127, ал.1, т.3 от КТ, да осигури здравословни и безопасни условия на труд за своите работници и служители.

2. Неизпълнение на други разпоредби на трудовото законодателство, като в тази група, освен общото определяне на нарушенията, са изброени и конкретни нарушения – чл.414 от КТ.

Тази група нарушения включва изрично изброени нарушения, както и общо формулиране на възможните нарушения. Конкретно регламентиранията нарушения са: липса на сключен писмен договор; неизпращане в срок уведомление за сключване или прекратяване на договор до НАП; непредставяне на работника или служителя на екземпляр от трудовия договор и копие от уведомлението, заверено от НАП; допускане до работа лице, на което не са представени тези документи, и неизпълнение на

Ред за реализиране

Имуществената отговорност на работодателя за нарушаване на права на работник или служител също се търси по съдебен ред. Работникът или служителът следва да предяви иск пред съда за заплащане на съответното обезщетение от работодателя.

Задължението за информиране и консултиране на представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите при промяна на работодателя по чл.123 от КТ и при предстоящи масови уволнения.

Към общо формулираните неизпълнения на други разпоредби на трудовото законодателство се включват например: нарушаване на нормите, свързани с определяне и изплащане на трудовото възнаграждение, спазването и разпределението на работното време, почивки, отпуски, изготвяне и поддържане на документи (Правилник за вътрешния трудов ред и Правила за работната заплата), книги (ревизионна, за отчитане на извънредния труд, и пр.) и дневници (за трудовите книжки, за трудоустроените лица).

3. Неизпълнение на предписания и създаване на пречки за дейността на контролните органи – чл.415 от КТ.

Административно-наказателната отговорност на работодателя, свързана с дейността на контролните органи, включва две нарушения: неизпълнение на задължително предписание на контролен орган, т.е. несъобразяване с предписаните мерки, и противо законно създаване на пречки на контролен орган да изпълни служебните си задължения – отказ за представяне на документи, недопускане на служители на ГИТ до мястото, където следва да бъде извършена проверка и др.

Ред за реализиране

Административно-наказателната отговорност на работодателя се ангажира по административен ред чрез налагане от компетентните органи на административно наказание – **глоба или имуществена санк-**

ция. Съгласно чл.399 от КТ цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство се осъществява от изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ към министъра на труда и социалната политика. Контролните органи на ГИТ установяват извършените нарушения на трудовото за-

конодателство и налагат предвидените в закона административни наказания по реда на Закона за административните нарушения и наказания. Актовете за налагане на санкция – наказателните постановления на контролните органи подлежат на обжалване по съдебен ред.

Наказателна отговорност

В особената част на Наказателния кодекс (НК), глава III „Престъпления против правата на гражданите“, в раздел VI „Престъпления против трудовите права на гражданите“ са уредени съставите на две престъпления.

Разпоредбата на чл.172, ал.1 от НК определя, че **който съзнателно попречи на някого да постъпи на работа или го принуди да напусне работа поради неговата народност, раса, религия, социален произход, членуване или нечленуване в синдикална или друга организация, политическа партия, организация, движение или коалиция с политическа цел или поради неговите или на близките му политически или други убеждения**, се наказва с лишаване от свобода до три години или глоба до пет хиляди лева. Субект на престъплението (лицето, което извършва деянието) може да бъде всяко физическо лице, а не само работодател или длъжностно лице.

Съгласно чл.172, ал.2 от КТ **длъжностно лице, което не изпълни заповед или влязло в сила решение за възстановяване на неправилно уволнен работник или служител**, се наказва с лишаване от свобода до три години. Деянието се осъществява чрез действията или бездействията, посредством които се пречи на работник или служител да започне отново предишната си работа, след като е бил възстановен на нея с влязло в сила съдебно решение. При това престъпление субект (извършител) може да бъде само длъжностно лице. Определението за „длъжностно лице“ се съдържа в разпоредбата на чл.93 от НК – лице, на което е възложено да изпълнява със заплата или безплатно служба в държавно учреждение или ръководна работа или работа, свързана с пазене или управление на чуждо имущество в държавно предприятие, кооперация, обществена организация, друго юридическо лице или

при едноличен търговец, както и на нотариус и помощник-нотариус, частен съдебен изпълнител и помощник-частен съдебен изпълнител.

В НК – глава IV „Престъпления против брака, семейството и младежта“, в глава II „Престъпления против младежта“ е предвидено **наказание за неизпълнение на задължения при наемане на работа на непълнолетни лица**.

Наказателната отговорност е предвидена за неизпълнение на задължението за наемане на работа на лица до 18-годишна възраст след получаване на изрично разрешение от орган на Главна инспекция по труда, регламентирано в чл.303, ал.3 от КТ.

Съгласно чл.192а от НК лице, което **без надлежно разрешение приеме на работа лице, ненавършило 18-годишна възраст**, се наказва с лишаване от свобода до шест месеца и глоба от хиляда до три хиляди лева.

Разпоредбата на ал.2 определя, че **когато се наеме на работа без надлежно разрешение лице, ненавършило 16-годишна възраст**, наказанието е лишаване от свобода до една година и глоба от три хиляди до пет хиляди лева.

Според чл.192а, ал.3 от НК, когато деянието по ал.1 **е извършено повторно**, наказанието е лишаване от свобода до една година и глоба от две хиляди до пет хиляди лева, а по ал.2 – лишаване от свобода до три години и глоба от три хиляди до осем хиляди лева.

Ред за реализиране

Наказателната отговорност се реализира по съдебен ред по правилата на Наказателно-процесуалния кодекс, като съдебното производство се образува по тѣжба на пострадалия работник или служител.

Как отговаря работодателят при неиздаване на документи за осигурителен стаж и доход или при издаване на неверни документи?

Снежана МАЛАКОВА, юрист

Осигурителният стаж и осигурителният доход са понятия на осигурителното законодателство, наличието на които е от значение за осигурените лица при упражняване правото им на пенсия за трудова дейност (за осигурителен стаж и възраст или за инвалидност) или правото им на краткосрочни парични обезщетения – за временна неработоспособност; за бременност, раждане и за отглеждане на малко дете; за безработица и т.н.

Правната уредба на осигурителния стаж и осигурителния доход се съдържа в Кодекса за социално осигуряване (КСО) и в подзаконовите нормативни актове по прилагането му – Наредба за пенсиите и осигурителния стаж (НПОС) и Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски (НЕВДВКПОВ).

Съгласно разпоредбите на чл.40, ал.1 и ал.2 НПОС осигурителният стаж се установява с: данните по чл.5, ал.4 от КСО, с трудови, служебни и осигурителни книжки или с документ по утвърден от управителя на НОИ образец (т.нар. удостоверение обр. УП-3), а осигурителният доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски, се установява с: данните по чл.5, ал.4 от КСО, с осигурителна книжка или с удостоверение обр. УП-2, чиито формуляр също е утвърден от управителя на НОИ.

В тази връзка следва да уточня, че данните по чл.5, ал.4 от КСО са данните за вида на осигуряването, продължителността на осигурителния стаж, размера на осигурителния

доход, осигурителните вноски и др., които осигурителите подават с Декларация обр. №1 „Данни за осигуреното лице“ в териториалните дирекции на Националната агенция за приходите по реда, предвиден в Наредба №Н-8 от 29.12.2005 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица.

Административно-наказателна отговорност

Предвид правното значение на осигурителния стаж и осигурителния доход за реализиране на законоустановените осигурителни права, с нормата на чл.5, ал.7 от КСО работодателят е регламентирал задължение за осигурителите да издават на своите работници и служители съответните документи за тяхното удостоверяване.



*По силата на цитираната правна норма работодателите са длъжни да издават документи за осигурителен стаж и осигурителен доход в 30-дневен срок от прекратяване на трудовото правоотношение или в 14-дневен от постъпване на искането за издаване на съответния документ. При това издаването на документите следва да е **безплатно**, т.е. без за това да се събират суми под каквато и да е форма – вноски, такси или друг вид плащане.*

За неизпълнението на това законоустановено задължение законодателят е предвидил административно-наказателна отговорност (чл.349, ал.1 от КСО). Тя се реализира чрез съставяне на акт за установяване на административно нарушение от контролните органи на НОИ и издаване на наказателно постановление от компетентния административно-наказващ орган по реда на Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН), с което се налага административно наказание – глоба или имуществена санкция.

Следва да се има предвид, че административно-наказателната отговорност е лична, поради което актът за установяване на административното нарушение се съставя срещу прекия извършител. Предвид обстоятелството, че разпоредбата на чл.5, ал.7 от КСО регламентира правно задължение за „осигурителя“, то **отговорността от неизпълнението му възниква за лицето с представителна власт** – управителя на дружеството, прокуриста, изпълнителния директор и др., който е наредил или е допуснал да бъде извършено това административно нарушение, свързано с издаване на документи за осигурителен стаж и/или доход.

Предвиденото в чл.349, ал.1 от КСО административно наказание е **глоба от 100 до 2000 лв. за виновните длъжностни лица и едновременно с това имуществена санкция от 500 до 2000 лв. за осигурителите** – юридически лица и еднолични търговци. За повторно нарушение от същия вид, извършено в рамките на една календарна година от влизането в сила на наказателното постановление, с което е наложено първото наказание, се налага имуществена санкция и/или глоба в двоен размер от първоначално наложената.

Освен това, тъй като нормата на чл.349, ал.1 от КСО предвижда налагането на административно наказание за всяко нарушение на разпоредбите на част първа от КСО или на нормативните актове по прилагането им, то

административно-наказателната отговорност на осигурителя може да бъде ангажирана и при т.нар. непълно изпълнение на задължението му по чл.5, ал.7 от КСО.

Такава ще е хипотезата, когато осигурителят е издал нужния документ, но е сторил това след като е изтекъл предвиденият за издаването му срок (30-дневен или 14-дневен), или е издал документа в срок, но е нарушил забраната за неговото заплащане.



*Особеност, която трябва да се знае, е **законоустановеното изискване за наличие на вина**, като предпоставка за квалификация на неизпълнение на задължението по чл.5, ал.7 от КСО като административно нарушение. В тази връзка административно-наказателната отговорност на работодателя не може да бъде ангажирана, когато неизпълнението на задължението за издаване на документи не е извършено виновно, а се дължи на обективни, възпрепятстващи изпълнението причини – напр. когато документите за осигурителен стаж не могат да бъдат издадени поради това, че изплащателните ведомости са загубени или унищожени.*

В този случай **работодателят следва да предостави на лицето**, поискало издаването на документите, **специално удостоверение**, в което да посочи, че книгата, ведомостите и пр., отнасящи се до претендирания осигурителен стаж, са унищожени или загубени, както и момента, в който е настъпило това събитие. Издаването на такова удостоверение разкрива пред лицето правната възможност да заведе установителен иск по реда и при условията на Закона за установяване на трудов и осигурителен стаж по съдебен ред и да докаже по безспорен начин, че в определен период от жителския си път е полагало труд при този работодател. Влязлото в сила съдебно решение, с което би бил уважен предявеният установи-

телен иск, има обвързваща доказателствена сила по отношение на времето, което се признава за осигурителен стаж, и работодателя, при който е работило лицето, и поражда предвидените в закона правни последици, свързани със зачитане на установения стаж с оглед реализиране на осигурителни права.

Освен при неиздаване или несвоевременно издаване на документи за осигурителен стаж и осигурителен доход,

административно-наказателната отговорност на осигурителя може да бъде ангажирана и при издаване на документ, чието съдържание не съответства на данните в изплащателните ведомости.

Това произтича от обстоятелството, че посочването на неверни данни в документите за осигурителен стаж и осигурителен доход представлява административно нарушение по смисъла на чл.349, ал.1 от КСО във връзка с чл.6 от ЗАНН, тъй като с това действие се нарушава разпоредбата на чл.40, ал.3 от НПОС, изискваща документите за осигурителен стаж и доход да се издават въз основа на изплащателните ведомости, респ. да съответстват на съдържащите се в тях данни.

Солидарна имуществена отговорност

Наред с предвидената в КСО административно-наказателна отговорност за неиздаване или несвоевременно издаване на необходимите документи за осигурителен стаж и/или осигурителен доход, работодателят и виновните длъжностни лица носят солидарна имуществената отговорност по чл.226 от КТ, включваща обезщетяване на всички претърпени вреди, вкл. и неимуществените, причинени на работника или служителя от неиздаването или несвоевременното издаване на необходимите му документи.

Работодаелят отговаря имуществено и в случай на незаконно задържане на трудовата книжка на работник или служител, чието трудово правоотношение е прекратено. Обезщетението в този случай е в размер на брутното трудово възнаграждение на работника

или служителя – от деня на прекратяването на трудовото правоотношение до предаване на трудовата книжка (чл.226, ал.2 във връзка с чл.350, ал.1 от КТ).

И в двата случая реализирането на имуществената отговорност става по съдебен път, чрез завеждане на иск срещу работодателя, в тригодишен срок, считано от деня, в който правото – предмет на иска, е станало изискуемо или е могло да бъде упражнено.

Имуществена отговорност при издаване на документи за осигурителен стаж и осигурителен доход с невярно съдържание

Съгласно чл.226, ал.1, т.2 от КТ работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно за вредите, причинени на работника или служителя поради вписване на неверни данни в издадените документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение. На основание цитираната разпоредба, засегнатият от неправилното удостоверяване в обр. УП-2 и/или УП-3 на осигурителния стаж и/или осигурителния доход работник или служител може да поиска обезщетение от своя работодател. Обезщетението обхваща всички претърпени вреди, включително и неимуществените, но тези вреди следва да бъдат доказани от работника или служителя. **Размерът на неимуществените вреди се определя от съда по справедливост, но претендиращият ги работник или служител следва да посочи в какво точно същите се изразяват** – напр. в уронване на доброто му име и създаване на неправилно убеждение за липса на достатъчно професионален опит, поради това, че в трудовата му книжка вместо 6 години трудов стаж работодателят е вписал само 2 години.



При неправилно удостоверяване на осигурителен стаж и/или осигурителен доход, освен отговорността към работника или служителя, работодателят носи имуществена отговорност и пред НОИ.

По силата на чл.110, ал.1, т.1 от КСО контролните органи на НОИ съставят на осигурителите **ревизионни актове за начет**, когато установят, че поради издадени от тях документи с невярно съдържание – удостоверения обр. УП-2 и/или обр. УП-3 и поради неправилно подадени данни по чл.5, ал.4 от КСО същите са причинили щети на държавното обществено осигуряване. Обективно тези щети се изразяват в намаляване имуществото на НОИ, поради неоснователно извършените осигурителни разходи за изплащане на пенсии и/или парични обезщетения в размер, по-голям от дължимия, или за изплащане на пенсии (парични обезщетения), които изобщо не е следвало да бъдат отпуснати.

Отговорността на осигурителите при неправилно удостоверяване на осигурителен стаж или осигурителен доход по своята правна природа е имуществена, тъй като се състои във възстановяване на причинени на ДОО имуществени вреди. А за да се реализира отговорността по чл.110, ал.1, т.1 от КСО, **трябва да се осъществят едновременно предвидените в разпоредбата предпоставки:**

- **да са налице документи с невярно съдържание и/или неправилно подадени данни по чл.5, ал.4 от КСО.** Издадените от работодателя документи за осигурителен стаж и осигурителен доход могат да бъдат квалифицирани като документи с невярно съдържание във всички случаи, в които безспорно се установи, че вписаните в тях данни не отговарят на данните, съдържащи се в изплащателните ведомости, разходо-оправдателните документи или съхраняваната от осигурителя трудово-правна документация (договори за възлагане на труд, заповеди за преназначаване; заповеди за ползван неплатен отпуск над 30 работни дни годишно; заповеди за освобождаване от работа и т.н.). Този извод произтича от нормативно установеното изискване на чл.40, ал.3 от НПОС удостоверенията обр. УП-2 и УП-3 да се издават само въз основа на посочената документация;

- **да са налице претърпени от НОИ щети.** Щетите обхващат както реално претърпените от НОИ загуби, дължащи се на неоснователно извършените разходи за пенсии и/или обезщетения, така и пропуснатите от НОИ ползи, които се компенсират с лихва върху неправилно извършените осигурителни разходи в размер на основния лихвен процент на БНБ плюс 20 пункта;

- **да е налице причинна връзка между неправилното удостоверяване на осигурителния стаж и/или осигурителния доход и причинените на НОИ вреди.** Това означава, че щетите трябва да са в резултат именно на издадените от осигурителя документи с невярно съдържание и/или подадените от него данни по чл.5, ал.4 от КСО, а не на други обстоятелства – като напр. техническа грешка на длъжностното лице, отпуснало пенсията или паричното обезщетение.



Независимо от причинената на НОИ щета, отговорност от работодателя не може да бъде търсена, когато в хода на ревизионното производство безспорно се установи, че документът е „неистински“ – т.е. същият е издаден от трето лице, а не от лицето или лицата, сочени като негов издател – с други думи, когато е налице фалшифициране на подписа (подписите) на главния счетоводител и/или ръководителя на предприятието. Отговорност от работодателя не може да бъде търсена и когато щетата е в резултат на поправки или вписвания, извършени в документа след издаването му и не по установения ред – с полагане на печат и подпис на съответното длъжностно лице и вписване в забележка: „Поправката е наша“.

И в двата случая следва да бъде инициирано наказателно преследване срещу съставителя и/или ползвателя на издадения неистински документ за извършено документно престъпление по Глава девета от Наказателния кодекс.

РАБОТОДАТЕЛСКА ГЛАВОБЛЪСКАНИЦА

Как да уволним, за да не загуби служителят обезщетението за безработица?

Николина ЯНЧЕВА, юрист

Право на парично обезщетение за безработица имат лицата, за които са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица“ най-малко 9 месеца през последните 15 месеца преди прекратяване на осигуряването и които:

1. имат регистрация като безработни в Агенцията по заетостта;
2. не са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или пенсия за ранно пенсиониране в Република България, или пенсия за старост в друга държава;
3. не упражняват трудова дейност, за която подлежат на задължително осигуряване по чл.4 Кодекса за социално осигуряване (КСО).

Паричното обезщетение за безработица се отпуска въз основа на заявление до териториалното поделение на Националния осигурителен институт.

Същото се изплаща от датата на последното прекратяване на осигуряването, ако:

1. заявлението е подадено в тримесечен срок от тази дата;
2. лицето се е регистрирало като безработно в Агенцията по заетостта в срок 7 работни дни от тази дата.

Ако заявлението е подадено по неуважителни причини след изтичането на тримесечния срок, паричното обезщетение се изплаща

от датата на заявлението за определения по чл.54в или чл.54б, ал.3 или ал.4 КСО период, намаден със закъснението. За целите на паричните обезщетения за безработица „уважителни причини“ са: задържане от органите на властта; явяване в съд или друг държавен орган; участие във военноучебен сбор или преподавателство, удостоверени с официален документ, за които териториалното поделение на Националния осигурителен институт е уведомено своевременно (§1 от ДР на Наредбата за отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица).



Ако заявлението е подадено в тримесечния срок, а регистрацията на лицето като безработно в Агенцията по заетостта е направена след изтичане на седемдневния срок по чл.54а, ал.4, т.2, паричното обезщетение се изплаща от датата на регистрацията за определения по чл.54в или чл.54б, ал.3 или ал.4 период, намаден със закъснението.

Отпускането и изчисляването на паричните обезщетения за безработица се извършват въз основа на данните по чл.5, ал.4, т.1 и данните, декларираните в подадените от лицата документи за отпускане на паричните обезщетения, при условия и по ред, определени с акт на Министерския съвет.

Размерът на паричното обезщетение за безработица и периодът, за който същото е дължимо, са поставени в зависимост от две предпоставки:

- продължителността на осигурителния стаж на безработното лице;
- правното основание, на което е прекратено индивидуалното трудово правоотношение на безработното лице.

Правилото е, че дневното парично обезщетение за безработица е в размер 60 на сто от среднодневното възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица“ за последните 24 календарни месеца, предхождащи месеца на прекратяване на осигуряването, и не може да бъде по-малко от минималния дневен размер на обезщетението за безработица, който се определя ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване (чл.54б, ал.1 и ал.2 КСО). Месечният размер на паричното обезщетение за безработица се определя, като полученият дневен размер се умножи по броя на работните дни в месеца, за който се отнася.

Периодът, за който безработното лице има право да получава парично обезщетение за безработица, зависи от продължителността на осигурителния стаж, както следва:

- при осигурителен стаж до 3 години – 4 месеца;
- при осигурителен стаж от 3 години до 5 години – 6 месеца;
- при осигурителен стаж от 5 години до 10 години – 8 месеца;
- при осигурителен стаж от 10 години до 15 години – 9 месеца;
- при осигурителен стаж от 15 години до 20 години – 10 месеца;
- при осигурителен стаж от 20 години до 25 години – 11 месеца;
- при осигурителен стаж над 25 години – 12 месеца.

За осигурителен стаж при определяне периода за изплащане на обезщетението се зачита трудовият стаж до 01.01.2002 г. по Кодекса на труда или по други специални закони и времето след тази дата, през което лицето е осигурено за безработица.

Лицата, наети на работа на непълно работно време в срока за изплащане на паричното обезщетение и получаващи възнаграждение, по-малко от минималната работна заплата, установена за страната, имат право на обезщетение за безработица в размер 50 на сто от полагащото им се парично обезщетение за оставащия период на изплащане.

Предвидени са изключения във връзка с размера на обезщетението за безработица и периода на неговото получаване.

Посоченият в чл.54б, ал.1 КСО размер на обезщетението за безработица (60 на сто от среднодневното възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица“ за последните 24 календарни месеца, предхождащи месеца на прекратяване на осигуряването) се получава във всички случаи на прекратяване на индивидуалното трудово правоотношение **с изключение на** изчерпателно посочените в нормата на чл.54б, ал.3 КСО **основания за прекратяване на правоотношението, обвързани от желанието, съгласието или виновното поведение на работника (служителя):**

- чл.325, т.1 КТ – по взаимно съгласие на страните;
- чл.325, т.2 КТ – когато уволнението на работника или служителя бъде признато за незаконно или бъде възстановен на предишната му работа от съда и същият не се яви да я заеме в срока по чл.345, ал.1 КТ;
- чл.326 КТ – при прекратяване на индивидуалното трудово правоотношение по инициатива на работника (служителя) с предизвестие;
- чл.330 КТ – на всичките девет основания, посочени в чл.330, ал.1 и ал.2 КТ за прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие;

- чл.165, т.2 и 3 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България;
- чл.245, ал.1, т.4, 6 и 8 от Закона за Министерството на вътрешните работи;
- чл.165, ал.1, т.2, 3 и 5 и чл.271, т.2, 3 и 5 от Закона за съдебната власт.

В горните случаи, доколкото състоянието на безработица е последица от желанието, съгласието или виновното поведение на работника (служителя), последният е поставен в по-неблагоприятно положение относно правата си като безработен, като:

- обезщетението за безработица е в **минималния размер**, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване, независимо от осигурителния доход на безработното лице. За 2012 г. минималният дневен размер на обезщетението за безработица е 7,20 лева;

- обезщетението за безработица се **получава за период от 4 месеца**, независимо от размера на осигурителния стаж на безработното лице.

Предвид горното следва да се има предвид, че при прекратяване на индивидуалното трудово правоотношение на работника (служителя) на някое от правните основания по чл.328, ал.1 и ал.2 КТ или чл.331 КТ, същият ще бъде адресат на нормата на чл.54б, ал.1 КСО и би имал право на парично обезщетение за безработица в завишен размер спрямо това, което би получил при прекратяване на индивидуалното трудово правоотношение по чл.325, т.1 и т.2, чл.330 и чл.326 КТ.



Макар и прекратяването на трудовото правоотношение на правно основание чл.331 КТ също да е обвързано от съгласието на работника (служителя), подобно на това по чл.325, т.1 КТ, непосочването на чл.331 КТ в нормата на чл.54б, ал.3 КСО налага извода, че при прекратяване на правоотношението по взаимно съгласие срещу уговорено обезщетение (чл.331 КТ), безработното лице няма да бъде осъществено относно размера на парично обезщетение за безработица и периода, за който същото ще бъде получавано.

Как да помогнем на уволнените служители да се регистрират като безработни?

Ангуриана ПЕЧЕВА, юрист

Българското осигурително законодателство регламентира правото на работник или служител, останал без работа, да получава обезщетение за безработица, и регламентира условията и реда за получаването му в разпоредбите на чл.54а – 54з от Кодекса за социално осигуряване и Наредбата за отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица (НОИПОБ).

Предпоставки за получаване на обезщетение за безработица

Правото на едно лице да получава обезще-

тение за безработица възниква при следните предпоставки:

1. За лицето следва да са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица“ най-малко 9 месеца през последните 15 месеца преди прекратяване на осигуряването. Това означава, че лицето следва да е упражнявало трудова дейност, за която е подлежало на осигуряване за безработица.

Последните 15 месеца обхващат 15 календарни месеца (от първо до последно число на съответния месец по календар), предхождащи месеца, през който е прекратено правоотношението. Деветте месеца се включват в

рамките на 15-те месеца, предхождащи прекратяването на правоотношението, като могат да бъдат както последователни, без прекъсване, така и с прекъсване.

Съгласно изричната норма на чл.54а, ал.2 от КСО за придобиване право на парично обезщетение се зачита и времето, през което лицето е било в:

- платен или неплатен отпуск за отглеждане на дете;
- платен или неплатен отпуск за временна неработоспособност и за бременност и раждане;
- неплатен отпуск до 30 работни дни през една календарна година,

както и **времето, зачетено за осигурителен стаж по законодателството на друга държава** на основание на международен договор, по който Република България е страна.

Тази норма съответства на правилата на разпоредбата на чл.9, ал.2 от КСО, съгласно която в гореизброените хипотези на лицето се признава осигурителен стаж без да се внасят осигурителни вноски.

2. Лицето следва да има регистрация като безработно в Агенцията по заетостта.

Съгласно чл.54а, ал.4, т.2 от КСО, за да има право на парично обезщетение за безработица от датата на прекратяване на правоотношението, лицето, освободено от работа след 01.01.2011 г., следва да се регистрира в териториалните поделения на Агенция по заетостта в срок 7 работни дни от датата на прекратяване на осигуряването.

3. На следващо място лицето не трябва да е придобило право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или пенсия за ранно пенсиониране в Република България или пенсия за старост в друга държава.

Липсата на тези обстоятелства се удостоверява от лицето в декларация, която е част от заявлението за отпускане на парично обезщетение за безработица.

4. Лицето не трябва да упражнява трудова дейност, за която подлежи на задължи-

телно осигуряване по чл.4 от КСО. Това обстоятелство също се удостоверява от лицето в заявлението за отпускане на обезщетението.

Задължения на работодателя, свързани с правото на парично обезщетение за безработица

1. На първо място работодателят е длъжен да издаде писмен акт за прекратяването на трудовото правоотношение с работник или служител. Това произтича от изричната разпоредба на чл.128а, ал.3 от Кодекса на труда (КТ), според която при прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да издаде заповед за уволнение или друг документ, с който се удостоверява прекратяването му. Освен това нормата на чл.335, ал.1 от КТ изрично определя, че трудовият договор се прекратява писмено.

Разпоредбата на чл.226, ал.1 КТ предвижда солидарна отговорност на работодателя и виновните длъжностни лица, които са причинили вреди на работника или служителя поради неиздаване или несвоевременно издаване на необходимите му документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение. За да се ангажира отговорността на работодателя, не е необходимо непременно негово виновно поведение. Отговорността по чл.226, ал.1 КТ може да бъде реализирана по съдебен ред. За да получи обезщетение за причинените вреди, работникът или служителят трябва да заведе иск пред съда и да докаже, че от действията или бездействието на работодателя за него са настъпили вреди.

Обезщетението е в размер на претърпените имуществени и неимуществени вреди. Имушествените обхващат всички обезщетения, включително и за безработица, които лицето е пропуснало да получи поради неиздаването на документи от работодателя, а неимуществените по правило се отнасят за преживените от лицето негативни емоции и страдания. Последните се определят от съда по справедливост.



Освен имуществената отговорност, работодателят носи и административно-наказателна отговорност за неспазване на задължението за издаване на документи, съгласно чл.414, ал.1 от КТ. Предвиденото наказание е глоба или имуществена санкция в размер от 1500 до 15 000 лева и се налага от съответното териториално поделение на Главна инспекция по труда.

2. На второ място работодателят, в качеството си на осигурител за своите работници и служители, съгласно разпоредбата на чл.5, ал.7 от КСО **е длъжен да издава безплатно документи за осигурителен стаж и осигурителен доход.**

Това задължение за работодателя възниква само в изрично определените случаи, а именно:

- при прекратяване на трудовото правоотношение или
- при изрично искане от осигуреното лице или негов представител.

Изпълнението на задължението за издаване на документите е с определен срок – при прекратяване на трудовия договор – до 30 дни от прекратяването, а при поискване – в 14-дневен срок от искането.



С оглед задължението на безработното лице да се регистрира в Агенцията по заетостта в 7-дневен срок от прекратяване на трудовото правоотношение, както и във връзка със задължението си по чл.62, ал.3 от КТ да уведоми НАП в 7-дневен срок от прекратяването, за улеснение на лицата работодателът би могъл да не изчаква 30-дневния срок, а да издаде необходимия документ в по-кратки срокове.

Осигурителният стаж се установява с трудови, служебни и осигурителни книжки, с данните, които се представят в Националната агенция за приходите (НАП) съгласно чл.5, ал.4 КСО и с документ по утвърден образец – удостоверение обр. УП-3, издаден от осигурителя. Този документ се издава въз основа на изплащателни

ведомости, други разходооправдателни документи и договори за възлагане на труд. Продължителността на осигурителния стаж се посочва в години, месеци, дни и часове, изчислени по реда на НПОС. Съгласно чл.6, ал.2 от КСО осигурителният доход включва всички възнаграждения, включително начислените и неизплатени или неначислените и други доходи от трудова дейност.

За неизпълнение на задължението за издаване на документи за осигурителен стаж и доход осигурителят (работодателят) носи административно-наказателна отговорност.

Съгласно чл.349, ал.1 от КСО, който наруши разпоредбите на част първа от кодекса (в която се включва и задължението по чл.5, ал.7 от КСО) се наказва с глоба от 100 до 2000 лв. за всеки отделен случай, а на осигурителите – юридически лица и еднолични търговци се налага и имуществена санкция от 500 до 2000 лв. за всеки отделен случай.

В случай, че лицето отговаря на всички условия за получаване на парично обезщетение за безработица, то трябва да подаде заявление по образец

съгласно приложение №1 към чл.1, ал.1 от Наредбата за отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица. **Към заявлението трябва да бъдат представени следните документи:**

1. Документ, удостоверяващ регистрацията като безработен от Агенцията по заетостта;
2. Документ за прекратяване на трудовото правоотношение;
3. Документи, удостоверяващи осигурителния стаж и/или стаж, зачетен на основание на международен договор в областта на социалното осигуряване, по който РБ е страна и/или общ или служебен трудов стаж;
4. Декларация за банковата сметка за изплащане на паричното обезщетение за безработица по образец;
5. Копие от документ, издаден от съответната банка, с данни за личната банкова сметка на лицето.

Заявлението, заедно с приложенията, следва да бъде подадено до териториалното поделение на НОИ по постоянен или настоящ адрес лично от лицето.

Длъжностното лице, приемащо заявлението, може да откаже да го приеме само в случай, че то не се подава по постоянен адрес на лицето. Във всички останали случаи длъжностното лице приема заявлението като при прието заявление с нередовни или липсващи документи ТП на НОИ изпраща на лицето уведомително писмо с обратна разписка в 7-дневен срок от приемането на документите, като му дава необходимите писмени указания за отстраняване на нередностите. В случай, че в 15-дневен срок от датата на уведомяването нередностите не бъдат отстранени и/или липсващите документи не бъдат представени в ТП на НОИ, преценката на правото и определянето на размера на паричното обезщетение за безработица се прави въз основа на наличните редовни документи и на данни, представени по силата на КСО на НАП.

Паричното обезщетение за безработица се отпуска, отказва, изменя, спира, възобновява, прекратява и възстановява с разпореждане на длъжностното лице в ТП на НОИ.

Длъжностното лице се произнася в 14-дневен срок от подаване на заявлението или от настъпване на съответните обстоятелства. Един екземпляр от разпореждането се връчва срещу подпис на лицето или по пощата с обратна разписка.

От кой момент започва изплащането на обезщетение за безработица?

Началната дата е обвързана с два срока, които безработното лице трябва да спазва:

1. В случай, че безработното лице подаде заявлението и придружаващите го документи в 3-месечния срок, предвиден в чл.54а, ал.1 от КСО, паричното обезщетение за безработица се изплаща от датата на последното прекратяване на осигуряването. Когато безработното лице не е спазило тримесечния срок от датата на последното прекратяване на осигуряването по неуважителни причини, паричното

обезщетение се изплаща от датата на заявлението за определения по чл.54в (в зависимост от продължителността на осигурителния стаж – от 4 до 12 месеца) или 54б, ал.3 или 4 КСО (4 месеца – за лицата с прекратено правоотношение по тяхно желание или съгласие, уволнените дисциплинарно или лицата с право на обезщетение за безработица, придобито преди изтичането на 3 години от предходно упражняване на право на обезщетение за безработица) период, намален със закъснението.

2. В случай, че заявлението до ТП на НОИ е подадено в срок, но регистрацията в Агенцията по заетостта е направена след изтичане на срока от 7 работни дни, паричното обезщетение се изплаща от датата на регистрацията за определения за лицето период, намален със закъснението съгласно правилата на чл.54а, ал.6 КСО.

Размер на паричното обезщетение за безработица

КСО определя, че дневното парично обезщетение за безработица е в размер 60 на сто от среднодневното възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица“ за последните 24 календарни месеца, предхождащи месеца на прекратяване на осигуряването. Законът поставя и минимален размер – обезщетението не може да бъде по-малко от минималния дневен размер на обезщетението за безработица. Минималният дневен размер на обезщетението за безработица се определя ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване и за 2012 г. е 7,20 лева.

Месечният размер на паричното обезщетение за безработица се определя, като полученият по горепосочения ред дневен размер се умножи по броя на работните дни в месеца, за който се отнася, съгласно нормата на чл.54б, ал.5 КСО.



Съгласно чл.9, ал.2, т.4 от КСО времето, през което лицето е получавало обезщетение за безработица, се зачита за осигурителен стаж без да се внасят осигурителни вноски.

Колективният трудов договор — от А до Я

Андриана ПЕЧЕВА, юрист

Колективният трудов договор (КТД) има специфична правна характеристика. От една страна той представлява правна сделка – двустранен договор, съдържащ волята на страните по него, и целящ постигането на определени правни последици, а от друга страна е нормативно споразумение, тъй като съдържа правила за поведение, адресирани до персонален неопределен кръг правни субекти.

Като нормативен документ КТД съдържа правила за поведение, които се прилагат спрямо индивидуалните трудови правоотношения на работниците и служителите и стават част от тяхното съдържание. Той съдържа договорености, чиято цел е да се установят по-благоприятни от предвидените в трудовото законодателство условия на труд за работниците и служителите.

Видове колективни трудови договори

Законодателят е разграничил видовете КТД в зависимост от равнището, нивото, на което те се сключват:

1. КТД, сключен в предприятие.
2. КТД, сключен на ниво бранш.
3. КТД, сключен в определен отрасъл.
4. КТД, сключен в община (административно-териториална единица).

Разликите между тях са в страните по колективния трудов договор и действието им спрямо равнището на сключване.

Страни по КТД

Страни по КТД в предприятие съгласно чл.51а от КТ са работодателят и синдикалната организация.

Съгласно чл.49, ал.1 и ал.2 от Конституцията на Република България работниците и служителите имат право да се сдружават в синдикални организации и съюзи за защита на

своите интереси в областта на труда и социалното осигуряване, а работодателите имат право да се сдружават за защита на своите стопански интереси. Синдикалната организация, съгласно чл.49 от КТ, придобива качеството на юридическо лице след вписване по реда, определен за вписване на сдружения с нестопанска цел.

Страните по колективното договаряне на ниво бранш, отрасъл и община са представителните организации на работниците и служителите и представителните организации на работодателите. Съгласно чл.51б, ал.1 от КТ колективен трудов договор по отрасли и браншове се сключва между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите на основата на споразумение между националните организации, чрез което се определят общи положения относно обхвата и процедурната рамка на отрасловите и браншовите договори. Представителни на отраслово и браншово равнище синдикални и работодателски организации са тези, които членуват в синдикални и работодателски организации, признати за представителни на национално равнище по смисъла на чл.34 и 35 от КТ.

Съгласно разпоредбата на чл.51в от КТ колективни трудови договори по общини за дейности, финансирани от общинския бюджет, се сключват между представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Местните поделения на представителните организации на работниците и служителите представят общи проекти за колективни трудови договори на местните поделения на представителните организации на работодателите. За представителни се признават и всички поделения на организации, признати за представителни на национално равнище съгласно нормата на чл.36, ал.8 от КТ.



Ограничение – чл.51, ал.2 от КТ изрично определя, че на равнище предприятие, брани и отрасъл може да се сключи само един колективен трудов договор.

Предмет на колективния трудов договор

Колективният трудов договор съдържа договорки относно трудовете и осигурителни права на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. В трудовото законодателство с повелителни (задължителни за спазване) правни норми е определен един кръг от минимални, основни права и задължения на работниците и служителите.

В този смисъл в колективен трудов договор могат да бъдат включвани норми, регламентиращи права на работниците и служителите по отношение на всяка една част от съдържанието на трудовото правоотношение: трудово възнаграждение; отпуски; права по социално битовото обслужване; права, свързани с повишаване на квалификация и др.



Единственото условие на закона е уговорените условия на труд да не бъдат по-неблагоприятни от установените в законодателството.

Форма на колективния трудов договор

Законодателят, с разпоредбата на чл.53, ал.1 и ал.2 от КТ, е предвидил изрично писмена форма за валидност на сключения колективен трудов договор.

Вписване

Колективният трудов договор, съгласно чл.53, ал.3 от КТ, **се вписва в специален регистър в инспекцията по труда**, в района на която е седалището на работодателя. Когато работодателите имат седалища в различни райони, вписването се извършва в една от инспекциите. Колективните трудови догово-

ри с отраслово и национално значение се вписват в Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“.

Разпоредбата на чл.53 от КТ **не поставя срокове, в които страните да са задължени да предприемат необходимото за вписването му**. Съгласно чл.54, ал.1 от КТ КТД влиза в сила от деня на сключването му. Законът не предвижда санкции за страните, ако те не заявят своевременно вписването му. За да бъде вписан договорът, всяка от страните следва да представи заявление за вписване, към което е приложен екземпляр от договора и електронен образ на документа. Едномесечният срок по чл.53, ал.4 от КТ се отнася до задължението на инспекцията по труда да извърши вписването и започва да тече от получаването на писменото заявление.



С вписването на договора в специалния регистър в инспекцията по труда се установява достоверността на неговото съдържание, като при спор относно текста на договора достоверен е текстът, който е регистриран.

Чл.53, ал.5 от КТ регламентира, че **копия на вписаните колективни трудови договори се предоставят служебно на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА)**. Институцията е юридическо лице към министъра на труда и социалната политика, на което е възложено създаването и поддържането на информационна система за колективните трудови договори. НИПА съдейства за уреждане на колективни трудови спорове чрез своята основна дейност – посредничество и арбитраж като алтернативни, извънсъдебни способи за уреждане на спорове.

Процедура по сключване

При подготовката за сключване на колективен трудов договор в предприятие проектът за договора се изготвя и представя от синдикалната организация. КТ регламентира, че когато в предприятието има повече от една синдикална организация, те представят общ проект, а в случаите, когато не могат да

представят общ проект, работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите (събрание на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове (чл.51а, ал.2 и 3 от КТ).

При сключване на КТД на отраслово и браншово равнище на представителните организации на работодателите се представя общ проект, изготвен от представителните организации на работниците и служителите.

За сключване на КТД в община местните поделения на представителните организации на работниците и служителите представят общи проекти за колективни трудови договори на местните поделения на представителните организации на работодателите.

При провеждането на преговори **отделният работодател, групата работодатели и техните организации са длъжни:** да представят на представителите на работниците и служителите сключените колективни трудови договори, с които страните са обвързани поради отраслова, териториална или организационна принадлежност и да дават своевременно, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, която е от значение за сключването на колективния трудов договор.

След постигане на съгласие по всички въпроси на колективния трудов договор страните подписват документа и влиза в сила от деня на сключването му, доколкото в него не е уговорено друго, съгласно правилото на чл.54, ал.1 от КТ.

Срок на действие на колективен трудов договор

Общото правило на чл.54, ал.2 КТ определя срока на действие на колективния трудов договор на 1 година. Възможни са и отклонения, доколкото са в рамките на предвиденото от законодателя – срокът на действие на договора може да бъде по-дълъг, но не повече от 2 години, и това трябва да е уговорено от страните. **Допустимо е и отделни клаузи да бъдат с по-кратък срок на действие от това на договора.**

Нормата, определяща срока на действие, е императивна, поради което други отклонения от предвиденото в нея относно срока на действие на колективния трудов договор са недействителни. Колективният трудов договор може да бъде изменен по взаимно съгласие на страните по реда на неговото сключване, но, както предвижда чл.56 от КТ, това може да се осъществи само при съобразяване с разпоредбите на чл.53 от КТ и 54 от КТ. Следователно изменението на клаузата за срока на действие на колективния трудов договор не може да е в противоречие с установената от законодателя максимална продължителност от 2 години.

Особени случаи на действие във времето на КТД

С цел защита на интересите на работниците и служителите законодателят е регламентирал изрично хипотези, при които **договорът продължава своето действие, въпреки промени в работодателя.**

На първо място според разпоредбата на чл.55, ал.1 от КТ действието на колективния трудов договор, по който страна е работодател, прекратил членството си в организация на работодатели, страна по договора, сключен между нея и синдикални организации, не се прекратява. Така работниците и служителите на работодател, прекратил участието си като член на страна по договора, запазват своите права по КТД.

В случаите при промяна на работодателя поради сливане, вливане, промяна на собствеността и др. хипотези, предвидени в чл.123 и 123а от КТ, завареният колективен трудов договор действа до сключването на нов колективен трудов договор съгласно изричната норма на чл.55, ал.2 от КТ. В този случай обаче действието му е продължено по силата на закона за не повече от една година от датата на промяната на работодателя.

Действие по отношение на лицата

Основната част от действието на колективния трудов договор се отнася до прилагането му спрямо лицата. Действието му означава, че неговите клаузи и предвидените с

тях права и задължения се прилагат в индивидуалните трудови правоотношения с работниците и служителите с работодателя и стават част от тяхното съдържание. Те могат да бъдат разделени на две групи в зависимост от основанията, на което се отнасят към кръга на лицата, към които КТД има действие.

Съгласно чл.57, ал.1 КТ първата група обхваща работниците и служителите – членове на синдикалната организация – страна по колективния трудов договор. Към тях договорът се прилага на основание членуването им в тази организация, и то от момента на влизане в сила на договора. При това е без значение фактът от кога те членуват в организацията – достатъчно е само към момента на влизането в сила на КТД те да са нейни членове. Колективният трудов договор се прилага към персонално неопределен кръг от работниците или служителите, които са или ще членуват в нея, а не към поименно изброени нейни членове, което е последица от нормативния характер на договора.

Втората група са всички останали работници или служители съгласно разпоредбата на чл.57, ал.2 КТ. За тях неговото действие настъпва не пряко по силата на сключения КТД, а въз основа на последващи лични действия от тяхна страна: чрез присъединяване към КТД, по който е страна техният работодател. Присъединяването се извършва индивидуално, чрез лично писмено волеизявление на всеки работник поотделно. Писменото заявление се отправя до работодателя или до ръководството на синдикалната организация – страна по договора. Присъединяването се извършва „при условия и по ред, определени от страните по договора, така че да не противоречат на закона, или да го заобикалят, или да не накърняват добрите нрави“. Присъединяването има действие занапред, т.е. след като заявлението за присъединяване е достигнало до работодателя или съответната синдикална организация. От този момент започва прилагането на КТД със съдържанието, което имат неговите клаузи.

Във връзка с възможността за присъединяване към сключен колективен трудов договор нормата на чл.58 от КТ въвежда **задължение за работодателят да информира всички работници и служители за колективните трудови договори, сключени в предприятието, по отрасли, браншове или общини, с които е обвързан, и да държи на разположение на работниците и служителите техните текстове.**

В „Държавен вестник“, бр.58 от 31.07.2012 г., са обнародвани следните решения:

- *Решение №635 от 26.07.2012 г. за признаване на Конфедерацията на независимите синдикати в България за представителна организация на работниците и служителите на национално равнище;*
- *Решение №636 от 26.07.2012 г. за признаване на Конфедерацията на труда „Подкрепа“ за представителна организация на работниците и служителите на национално равнище;*
- *Решение №637 от 26.07.2012 г. за признаване на Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България за представителна организация на работодателите на национално равнище;*
- *Решение №638 от 26.07.2012 г. за признаване на Българската търговско-промишлена палата за представителна организация на работодателите на национално равнище;*
- *Решение №639 от 26.07.2012 г. за признаване на Българската стопанска камара за представителна организация на работодателите на национално равнище;*
- *Решение №640 от 26.07.2012 г. за признаване на Асоциацията на индустриалния капитал в България за представителна организация на работодателите на национално равнище;*
- *Решение №641 от 26.07.2012 г. за непризнаване на Съюза за стопанска инициатива за представителна организация на работодателите на национално равнище.*



Прекратяване на колективен трудов договор

Изрично регламентираното в трудовото законодателство основание за прекратяване на КТД е изтичането на срока, за който е сключен. Други основания за предсрочно прекратяване действието на договора не са предвидени в трудовото законодателство.

Съгласно разпоредбата на чл.54, ал.3 от КТ страните по колективния трудов договор са

длъжни за започнат преговорите за сключване на нов колективен трудов договор не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия колективен трудов договор.

При възникване на спорове поради изпълнение на задължения по колективен трудов договор всяка от страните по договора, както и всеки работник или служител, за когото той се прилага на основание присъединяването на лицето, могат да предявят претенциите си по съдебен ред.

Новият колективен трудов договор в системата на народната просвета

Андриана ПЕЧЕВА, юрист

На 28 юни 2012 г. беше подписан новият колективен трудов договор за системата на народната просвета.

Страните по договора са същите като по изтеклия КТД от 29.06.2010 г.: Съюза на работодателите в системата на народната просвета, Сдружението на директорите в средното образование в Република България – като работодатели, и Синдиката на българските учители към Конфедерация на независимите синдикати в България, Синдикат „Образование“ към Конфедерацията на труда „Подкрепа“ и Независимия учителски синдикат към Конфедерацията на независимите синдикати в България – като синдикални организации.

Настоящият КТД в системата на народната просвета възпроизвежда договора от 2010 г. с малки изменения, които ще разгледам в настоящото изложение в поредност, определена по номерирането на разпоредбите.

1. На първо място изменение има в разпоредбата на чл.10 от договора. Алинея втора от настоящия договор има съдържание, сходно с разпоредбата на чл.10, ал.3 от договора от 2010 г., но с отпадане от текста: „лицата, които са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл.68 от КСО“. Така по силата на действащия договор не се

прекратяват трудовите правоотношения на работници и служители в трудоспособна възраст, само ако по същите специалности има работни места, които се заемат от пенсионери. Следователно съгласно сегашната норма трудовите правоотношения на лица в трудоспособна възраст ще могат да бъдат прекратявани, ако по същите специалности има работни места, които са заети от лица, които са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, но не са се възползвали от възможността да упражнят правото си на пенсия и поради това да бъде прекратено трудовото им правоотношение.

2. На следващо място е променено условието, при което действа забраната за сключване на трудови договори с външни лица.

Съгласно чл.10, ал.4 от КТД 2010 г.: „не се сключват трудови договори с външни лица, освен за длъжности, за които има специфични изисквания за длъжността“. Към настоящия момент съгласно чл.12, ал.2 от КТД 2012 г.: „работодателите не сключват трудови договори с външни лица за длъжности, за които има учители с непълна норма задължителна преподавателска работа“.

3. Промяна има в срока, в който синдикатите следва да разработят проект на КТД – съгласно чл.14 от договора от 28.06.2012 г. това трябва да стане 3 месеца

преди изтичането на срока на стария договор. Съгласно чл.13, ал.2 от договора от 2010 г. този срок беше 2 месеца.

4. Изменение, свързано с уведомяването на работниците и служителите за изменения в нормативните документи за системата на народната просвета.

Съгласно новия договор – чл.15: „работодателите и синдикатите създават условия за информиране на работниците и служителите за настъпилите изменения в нормативните документи за системата на народната просвета, както и такива, отнасящи се до трудовите и осигурителните отношения на работещите в системата.“.

Аналогичният текст на чл.14 на КТД 2010 г. разпореждаше: „работодателите задължително запознават колективите с настъпилите изменения в нормативните документи за системата на народната просвета, съгласно чл.130в и чл.228а от КТ.“.

За уточнение – чл.228а от КТ регламентира задължение за работодателя за осигуряване на условия за повишаване и поддържане и квалификацията, а чл.130в – задължение за даване на информация при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието.

При съпоставянето на двата текста се установява, че запознаването с измененията в нормативните документи вече не е задължение на работодателя, а се изразява в „създаване на условия“ от работодателя за информиране. Като адресат на разпоредбата вече са включени и синдикатите. Отпаднало е и позволяването на разпоредбите на чл.130в и чл.228а от КТ, което всъщност беше неясно. **Разширен е кръгът на информацията за изменение на нормативните документи** – освен отнасящата се за народната просвета, понастоящем са включени и промени, отнасящи се до трудовите и осигурителните отношения.

5. По-общо формулиране на участието на работодателите и синдикатите в подготовката по изготвяне на нормативни актове, свързани с образованието.

Разпоредбата на чл.16, ал.1 от КТД 2012 г. определя, че министерството предоставя на работодателите и синдикатите проекти за промени и проекти за нови нормативни актове, отнасящи се до системата на средното обра-

зование, и осигурява обсъждането им в Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество.

За сравнение нормата на чл.15 от стария КТД 2010 г. съдържа изискване министерството да обсъжда с работодателите и синдикатите промените в нормативната уредба, свързани със: Закона за народната просвета и правилника за приложението му; нормативите за определяне броя на учениците и децата в паралелките и групите на учебните звена; нормите за задължителна преподавателска работа на педагогическите кадри и нормативите за численост на персонала; реда и начина за определяне на индивидуалните работни заплати и промени в учебните планове и програми.

6. Новост – в чл.21 от КТД 2012 г. е предвиден по-висок размер на обезщетението по чл.222, ал.1 от КТ – 2 месеца за работници и служители – членове на синдикална организация – страна по договора. Съгласно чл.222, ал.1 от КТ работникът или служителът има право на обезщетение в размер на брутно трудово възнаграждение за 1 месец от работодателя при уволнение поради закриване на предприятието или на част от него, съкращаване в щата, намаляване обема на работа, спиране на работата за повече от 15 работни дни, при отказ на работника или служител да последва предприятието или неговото поделение, в което той работи, когато то се премества в друго населено място или местност, или когато заеманата от работника или служител длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност.

7. С новия КТД в системата на народната просвета се запазват размерите на минималните основни работни заплати, така като са били определени и в КТД от 2010 г. Същевременно е договорено увеличение на:

• **минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения** за по-висока лична квалификация, според професионално-квалификационната степен, както следва (чл.34 от КТД):

- а) за V ПКС – 12 лв.;
- б) за IV ПКС – 16 лв.;
- в) за III ПКС – 20 лв.;
- г) за II ПКС – 48 лв.;
- д) за I ПКС – 65 лв.

• **заплащането за учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа** (лекторски час) на педагогическия персонал, както следва:

а) за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ – не по-малко от 5,00 лв.;

б) за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „професионален бакалавър по...“ – не по-малко от 4,00 лв.;

в) за учител със средно образование – не по-малко от 3,50 лв.

• **заплащането на допълнително трудово възнаграждение на класните ръководители** за консултиране на родители и ученици и за водене на документацията на съответната паралелка – 25 лв.;

• **заплащането на лекторски час на педагогическите специалисти, извършващи допълнителна работа извън преките си задължения** – за проверка на изпитни материали от външно оценяване и олимпиади –

възнаграждението е 1 лекторски час за 1 астрономически час.

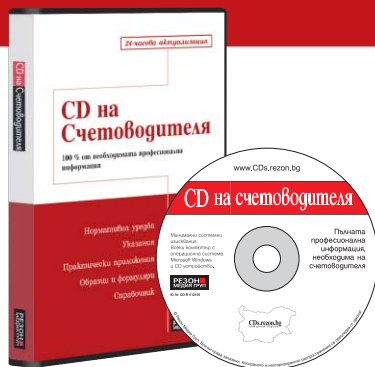
8. Запазен е размерът на основния платен годишен отпуск – 28 работни дни, но е увеличен платеният годишен отпуск на лица от непедагогическия персонал със загуба на работоспособността 50 и над 50 на сто – 34 работни дни (по стария КТД – 30 работни дни).

9. С чл.48 от КТД 2012 г. е договорен по-голям размер на средствата, отпуснати за представително облекло. Съгласно алинея 1 средствата са в размер, не по-малък от 320 лв. за работници и служители педагогически специалисти, а на непедагогическия персонал – не по-малко от 240 лв.

При действието на КТД от 2010 г. средствата за представително облекло бяха определени в размер: „не по-малко от една минимална работна заплата“.

Всички останали норми в Колективния трудов договор за системата на народната просвета от 2012 г. се припокриват с нормите в стария КТД.

Най-успешният справочник за счетоводителя!



"CD на счетоводителя" Ви осигурява:

- цялата нормативна уредба - ясно и прегледно структурирана
- указанията на НАП, НОИ, МФ и МТСП - най-нови + архив
- изчерпателен справочник - адреси, банкови сметки, класификации...
- полезни практически приложения - формуляри, калкулатори, конвертор

Със "CD на счетоводителя":

- намирате за секунди необходимата разпоредба
- попълвате и разпечатвате всяка декларация, молба или заявление
- веднага проверявате валутен курс, лихвен процент, параграф и пр.

Със "CD на счетоводителя":

- печелите време - намирате търсеното само с две кликания
- гарантирате си - бързи справки, готови документи, калкулации
- спестявате пари - всичко необходимо само в един продукт

Единична цена - 67,20 лв.

Актуализация - 48,60 лв.

Абонамент за

6 актуализации - 291,60 лв.

Поръчайте на телефон: (02) 9699 191

Почивките в работния ден

Лариса ТОДОРОВА, юрист

Нормативна уредба

Разпоредбата на чл.151 от Кодекса на труда (КТ) определя правото на работника или служителя на почивки през работния ден. Когато работният ден е разпокъсан (чл.139, ал.3 КТ) или ненормиран (чл.139а, ал.5 от КТ), работникът или служителят има право на почивки, които са обусловени от характера на работата. В Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) – чл.4а и чл.6 са регламентирани въпроси, свързани с почивките по време на работа, и задължителните изисквания към работодателите за осигуряване на ползването им. В разпоредбата на чл.12 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) се предвижда въвеждане на физиологичен режим на труд и почивка.

Брой и продължителност на почивките в работния ден

Съгласно чл.151, ал.1 КТ работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки. Основното правило е, че почивките не се включват в работното време, тъй като през определеното време за ползването им работникът или служителят не изпълнява трудовите си задължения. Почивките по време на работа се определят в Правилника за вътрешния трудов ред. В Правилника следва да са посочени броят и продължителността на почивките, вкл. времеви граници, през които те се ползват от работниците и служителите.

1. Почивка за хранене.

Работникът или служителят има право на почивка за хранене в работния ден.

Всеки работодател е длъжен да осигури на работника или служителя почивка за хранене и в този смисъл тя е задължителна. Това е време, предназначено за хранене, през което работникът или служителят не полага труд по трудовото правоотношение. В практиката тази почивка се нарича „обедна“, защото най-често тя се използва в обедните часове. Има случаи, в които почивката за хранене се предоставя на работниците и служителите, но

не на обяд, а по друго време (когато се работи на смени, през нощта и др.).

Следователно работният ден задължително се прекъсва с една почивка – почивката за хранене, като нейната минимална продължителност е установена от закона и тя е 30 минути. По-голяма продължителност на тази почивка може да бъде определена в Правилника за вътрешния трудов ред.

2. Почивки, обусловени от характера на работата.

а) почивки при разделяне на работния ден на части;

Работният ден, определен като продължителност работно време, може да се разделя на две или три части (чл.139, ал.3 КТ). Затова работният ден се нарича „разпокъсан“. При тази организация на труда работното време се прекъсва от почивки, като една от почивките е почивката за хранене. Разделянето на работния ден на части се налага поради характера на труда и организацията на работа.

При разделянето на работното време на части, **законът е установил някои строги изисквания:**

- почивката за хранене, т.нар. обедната почивка, не може да бъде по-малка от 30 минути;
- броят на прекъсванията през работния ден не може да бъде повече от две, като не се брои обедната почивка;
- продължителността на всяко прекъсване не може да бъде по-малка от 1 час;
- трябва да се спазват установените с КТ междудневна и междуседмична почивка.



Следователно работният ден може да се прекъсва максимум три пъти, като обедната почивка е минимум 30 минути, а другите две почивки минимум 1 час. Продължителността на почивките в работния ден може да бъде определена така, че заедно с продължителността на работно-

то време да не се наруши междудневната 12-часова и междуседмичната 48-часова непрекъсната почивка.

Разделянето на работното време на части се установява с Правилника за вътрешния трудов ред.

б) почивки при ненормиран работен ден.

Ненормиран работен ден се установява поради особения характер на работата. Работниците и служителите с ненормиран работен ден са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичането на редовното работно време.

Именно предвид задължението работникът или служителят „да остане“ и след работно време, законът гарантира правото му освен на „обедна“ почивка и на почивка, която се ползва след изтичането на редовното работно време, преди работникът или служителят да продължи да изпълнява трудовите си задължения. Тази почивка не може да бъде по-малка от 15 минути. В чл.139а, ал.5 КТ е установена минимална продължителност, като по-голяма продължителност може да бъде определена в Правилника за вътрешния трудов ред. Разбира се, общата продължителност на работното време (редовното и „допълнителното“) и на почивките не може да нарушава междудневната 12-часова и междуседмичната 48-часова непрекъсната почивка.

3. Време за хранене в някои особени производства.

Съгласно чл.151, ал.3 КТ в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, работодателят осигурява на работника или служителя време за хранене през работното време.

Непрекъсваемият процес на работа е налице в производства и дейности, при които се работи непрекъснато, поради технологичното естество на производството и/или предназначението на дейността, която се осъществява.

Правилото за осигуряване на време за хранене от работодателя през работното време се прилага и за предприятия, в които се работи непрекъснато с оглед на въведената организация на труда.



Времето за хранене на заетите в посочените производства работници и служители се осигурява от работодателя през работното им време. В тези случаи продължителността на работното време не се удължава с времето за хранене, а се включва в него, за разлика от почивката за хранене по чл.151, ал.1 КТ.

Работниците и служителите се хранят на работното си място, през работното си време и без да преустановяват изпълнението на трудовите си задължения.

Физиологичен режим на труд и почивка

В разпоредбата на чл.12 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) се предвижда въвеждане на физиологичен режим на труд и почивка, когато:

- работата е свързана с високо нервно-психическо натоварване, наложен ритъм, монотонност и принудителна работна поза;
- определена е трудова норма;
- въведен е сменен режим на работа.

Целта на въвеждането на този режим е да спомага за запазване на здравето и работоспособността на работещите лица. На основание ал.2 на същия член е приета и действа Наредба №15 от 31.05.1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа.

Понятието „физиологични режими на труд и почивка“ по смисъла на наредбата е установено в §1, т.1 от допълнителната разпоредба. Съгласно тази разпоредба физиологичните режими на труд и почивка представляват научно обоснована система за продължителността, реда и начина на ползване на периодите на почивка, осигуряващи висока и трайна работоспособност, качество на извършваната дейност и опазване здравето и работоспособността на работещите.

„Физиологичните“ почивки представляват периоди на пълно прекъсване на дейността по време на работния ден (работната смяна). Те се

използват от работещите за отмора и възстановяване от въздействията на факторите на работната среда и трудовия процес. **Осигуряват се по време на работа и за разлика от почивките по чл.151, ал.1 КТ се включват в работното време, т.е. те са част от него.**

Почивките при установяване на физиологичен режим на работа се организират и регламентират от работодателя. **Определят се в Правилника за вътрешния трудов ред** на предприятието и се довеждат до знанието на работещите.

Разпоредбата на т.15 от Приложение към чл.8 – „Общи изисквания за разработване на физиологични режими на труд и почивка по време на работа“ предвижда особени и специални изисквания при разработването на физиологични режими на труд и почивка при сменна работа. И това е естествено, тъй като работата на смени включва вечерни и нощни часове, в които работоспособността на работниците и служителите е намалена с оглед на неудобствата, произтичащи от съответната част от денонощието, както и продължителността на смените. Тези изисквания са:

- определянето на регламентирани почивки през сутрешна смяна става съгласно общите изисквания на наредбата;

- през вечерните и нощните смени се въвеждат допълнителни почивки, като броят и продължителността им се определят от характера на работата и условията на труд;

- при удължени 12-часови работни смени се въвеждат минимум две регламентирани почивки по време на работа, по 30 минути всяка, в първата и втората половина на работната смяна;

- сменната работа се организира така, че въртенето на смените да е по часовниковата стрелка и да са осигурени два последователни почивни дни, от които поне единият да е събота или неделя;

- сутрешната смяна не може да започва по-рано от 6 ч., а нощната – по-късно от 22 ч., поради необходимостта от достатъчно време за сън и възстановяване;

- нощната работа се организира така, че да не се допускат повече от 4 – 5 последователни нощни смени;



- почивката между две последователни смени не може да бъде по-малка от 12 часа;

- удължени 12-часови работни смени се допускат само когато трудовото натоварване (физическо и нервно-психическо) не е тежко и факторите на работната среда и трудовия процес са в допустимите граници.



След изтичането на една година от въвеждането на физиологичен режим на труд и почивка се извършва оценка на ефективността от съответния режим. Тя се прави от службата по трудова медицина или от специалисти, работещи в областта на трудовата медицина на основата на физиологични и здравни критерии. Според оценката както работодателят, така и работниците и служителите могат да направят предложение за продължаване на действието на съответно избрания режим или за неговото променяне така, че да се намери оптималното и полезно решение.

ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ

При осигуряването на руски граждани е приложим Договорът между Република България и Руската федерация за социална сигурност



Руски гражданин, съдружник в ООД, вписан като управител в търговския регистър без възнаграждение, не извършва дейност като такъв, а е възложител с нотариално пълномощно на трето лице да го представлява, тъй като руският гражданин не живее в България. Трябва ли да се осигурява руският гражданин като самоосигуряващо се лице? Лицето, което го представлява, няма никакъв договор с това дружество, а е на договор за управление и контрол в друго дружество, където се осигурява на 2000 лв.

Отговаря Снежана МАЛАКОВА, юрист

В Кодекса за социално осигуряване (КСО) не е направено разграничение по отношение осигуряването на лицата в зависимост от тяхното гражданство.

Съгласно чл.4, ал.3, т.2 от КСО лицата, които упражняват трудова дейност като еднoлични търговци, собственици или съдружници в търговски дружества и физическите лица – членове на неперсонифицирани дружества, подлежат на задължително осигуряване за инвалидност поради общо заболяване, за старост и за смърт. По свой избор те могат да се осигуряват и за общо заболяване и майчинство, а когато са пенсионери – осигуряването им е по тяхно желание (чл.4, ал.6 от КСО).

Задължението за осигуряване на посочените лица възниква от деня на започване или възобновяване на трудовата дейност и продължава до нейното прекъсване или прекратяване. Започването, прекъсването, възобновяването и прекратяването на всяка трудова дейност, за която е регистрирано самоосигуряващото се лице, се установява с декларация по утвърден образец от изпълнителния директор на Националната агенция за приходите, подадена до компетентната териториална дирекция на Националната агенция за

приходите (ТД на НАП) и подписана от самоосигуряващото се лице в 7-дневен срок от настъпване на обстоятелството.

По отношение на управляващите съдружници в ООД следва да се има предвид разпоредбата на чл.141, ал.7 от Търговския закон (ТЗ), според който отношенията между дружеството и управителя се уреждат с договор за възлагане на управлението, който се сключва в писмена форма от името на дружеството чрез лице, оправомощено от общото събрание на съдружниците. В съответствие с цитираната правна норма в чл.4, ал.1, т.7 от КСО е предвиден отделен ред за осигуряването на изпълнителите по договори за управление и контрол на търговски дружества.

Когато съдружникът няма определено възнаграждение за положен труд в качеството му на управител въз основа на изрично сключен договор за възлагане на управлението на дружеството или на друго правно основание, осигуряването му следва да се извършва по реда на чл.4, ал.3, т.2 от КСО, т.е. по установения за самоосигуряващите се лица ред.

Съдружниците на ООД, които упражняват дейност като управители въз основа на решение на общото събрание на съдружниците, нямат сключен договор за управление и не получават възнаграждение, следва да се осигуряват за своя сметка на основание чл.4, ал.3, т.2 от Кодекса за социално осигуряване (КСО).

Предвид обстоятелството, че в случая се касае за руски гражданин, следва да се има предвид и действащият от 20 март 2010 г. договор между Република България и Руската федерация за социална сигурност (обн. в ДВ, бр.20 от 12.03.2010 г.).

Съгласно чл.6 от договора, осигурените лица, спрямо които се прилага този договор, се подчиняват изключително на законодателството на тази договаряща страна, на територията на която извършват трудова дейност. В договора са предвидени и изключения от този основен принцип, едно от които е по отношение на осигурените лица, които осъществяват трудова дейност на територията на двете договарящи се страни. В този случай върху лицата се разпростира законодателството на тази договаряща се страна, на

територията на която се намира местоживеенето на лицето, като под „местоживеене“ се разбира:

- за Република България – дългосрочно пребиваване в Република България по смисъла на българското законодателство;
- за Руската федерация – мястото на постоянно или временно местоживеене на законно основание на територията на руската федерация, което може да бъде определено или признато за такова съгласно законодателството на руската федерация.

Съгласно договора, когато законодателството на една от договарящите страни е приложимо на основание на някоя от разпоредбите на чл.6 от договора, институцията на тази договаряща се страна след поискване издава формуляр – приложение 1 към споразумението, удостоверяващ, че осигуреното лице остава подчинено на законодателството на въпросната страна.

Осигуряване на съдружниците в дружества по ЗЗД



В периода 2003 – 2006 г. управител и собственик на ДССД при условие, че не полага личен труд в дружеството и същевременно е на трудов договор в друго дружество, трябва ли да се третира като самоосигуряващо се лице във въпросното ДССД и да внася осигурителни вноски като такова?

Отговаря Снежана МАЛАКОВА, юрист

До 01.01.2007 г., поради липса на законоустановено задължение за осигуряване лицата, сключили договор по чл.357 – чл.364 от Закона за задълженията и договорите (ЗЗД) и образували неперсонифицирани дружества (дружества за съвместна стопанска дейност – ДССД), се осигуряваха по реда и условията на чл.4, ал.1, т.1 или чл.4, ал.3, т.5 от Кодекса за социално осигуряване (КСО) в зависимост от наличието на трудово или гражданско правоотношение с образуваното дружество или с друг правен субект.

С промените в чл.4, ал.3, т.2 от КСО (ДВ, бр.105 от 22.12.2006 г., в сила от 1.01.2007 г.) тези лица бяха включени в кръга на лицата, задължително осигурени за инвалидност поради общо заболяване, за старост и за смърт.

След тази дата, по силата на общото правило на чл.10 от КСО, задължението за осигуряване на съдружниците в ДЗЗД възниква от деня на започване или възобновяване на трудовата дейност и продължава до нейното прекъсване или прекратяване. Започването, прекъсването, възобновяването или прекратяването на трудовата дейност се установяват с декларация, подадена до компетентната ТД на НАП и подписана от самоосигуряващото се лице в 7-дневен срок от настъпването на обстоятелството (чл.1, ал.2 от НООСЛБГРЧ).

Кметовете се осигуряват по реда на чл.4, ал.1, т.8 от Кодекса за социално осигуряване



Кметовете, които са на изборна длъжност, какъв вид осигурен посочват в декларацията обр. №1 към НАП?

Подава ли се за тях уведомление по чл.62, ал.4 КТ?

Кметовете имат споразумение за работна заплата по чл.107 и 83 от КТ? Счита ли се за трудов договор, с какъв договор са?

Отговаря Снежана МАЛАКОВА, юрист

За лицата, упражняващи трудова дейност и получаващи доходи на изборни длъжности, каквито са и кметовете, за времето след 1.01.2004 г. държавното обществено осигуряване се провежда на основание чл.4, ал.1, т.8 от Кодекса за социално осигуряване (КСО). За тези лица се подават данни по чл.5, ал.4, т.1 от КСО, като в т.12 „Вид осигурен“ на декларацията образец №1 „Данни за осигуреното лице“ се вписва код 82.

Основанията за възникване на трудово правоотношение са уредени в Кодекса на труда (КТ). Те са три – трудов договор, избор и конкурс.

Правоотношението, по което даден кмет изпълнява функциите си, съставлява трудово правоотношение, възникнало от сложния фактически състав на осъществен избор по Изборния кодекс. Като такова неговото съдържание, както и прекратяването му, са регламентирани в общия нормативен акт – Кодекса на труда (КТ), и в специалните правила на Закона за местното самоуправление и местната администрация и Изборния кодекс.

При работа по граждански договор самоосигуряващите се лица се осигуряват изцяло за своя сметка



Какви осигуровки и данък и за чия сметка дължи физическо лице при получаване на хонорар по граждански договор, като в същото време има и дейност в ЕООД и се осигурява там като самоосигуряващо се лице?

Отговаря Снежана МАЛАКОВА, юрист

Според действащото осигурително законодателство – чл.5, ал.2 от Кодекса за социално осигуряване (КСО) самоосигуряващите се лица са физически лица, които са длъжни да внасят законоустановените осигурителни вноски изцяло за своя сметка. С разпоредбата на чл.6, ал.7 от КСО законодателят е определил като самоосигуряващи се следните категории лица:

- лицата, регистрирани като упражняващи свободна професия и/или занаятчийска дейност;
- лицата, упражняващи трудова дейност като: еднолични търговци; собственици или съдружници в търговски дружества; физически лица – членове на неперсонифицирани дружества;
- регистрираните земеделски производители и мотопроизводители.

Съгласно изричната разпоредба на чл.11 от Наредбата за обществено осигуряване на самоосигуряващите се лица, българските граждани на работа в чужбина и морските лица при изплащане на възнаграждение за работа без трудово правоотношение на самоосигуряващо се лице осигурителни вноски не се внасят от възложителя на работата и не се удържат от възнаграждението. Изплатеното възнаграждение се взема предвид при определяне на окончателната осигурителна вноска по чл.6, ал.8 от КСО.

При пенсиониране по реда на §4 от ПЗР на КСО се дължи обезщетение по чл.222, ал.3 от КТ



Наш работник отговаря на изискванията на §4 от ПЗР на КСО за пенсиониране при условията на 2-ра категория труд. Подава заявление за прекратяване на договора по взаимно съгласие (чл.325, ал.1 КТ) и прекратява договора.

Въпросът ми е: има ли право на обез-

щетение по чл.222, ал.3 от КТ и пенсионирането при условията на 2-ра категория труд дали е пенсия за осигурителен стаж и възраст?

Отговаря Снежана МАЛАКОВА, юрист

Право на пенсия за осигурителен стаж и възраст се придобива както при общите условия на чл.68, ал.1 – 3 от Кодекса за социално осигуряване (КСО), така и при привилегированите условия на §4 от ПЗР на КСО.

Разпоредбата чл.222, ал.3 от Кодекса на труда (КТ) изрично определя, че при прекратяване на трудовия договор, след като работникът или служителът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, той има право на обезщетение от работодателя в размер на брутното трудово възнаграждение за 2 или 6 месеца в зависимост от продължителността на трудовия стаж при последния работодател. Това негово право не зависи от основанията за прекратяване на трудовото правоотношение.

В този смисъл, за да възникне право на обезщетение по чл.222, ал.3 от КТ в размер на брутното трудово възнаграждение за срок от 6 месеца, е необходимо лицето да отговаря едновременно на няколко законови изисквания:

1. трудовото правоотношение да е прекратено, независимо на какво основание;
2. към момента на прекратяване лицето да е придобило право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, без да е необходимо реално да го е упражнило;
3. лицето да е работило през последните 10 години при същия работодател.

В тази връзка, ако при прекратяване на трудовото правоотношение лицето отговаря на посочените изисквания и е придобило право на пенсия по §4, ал.1 от ПЗР на КСО, следва да се приеме, че има право на предвиденото в ал.3 на чл.222 КТ обезщетение.

Запазването на неизползвания отпуск от трудовото правоотношение в служебното правоотношение не противоречи на Кодекса на труда



Как се тълкува §85, ал.6 от ПЗР на ЗДСЛ, че неизползваните отпуски на лицата се запазват и не могат да бъдат компенсирани с парично обезщетение при прекратяването на трудовото

правоотношение? Това не е ли в противоречие с КТ? Какво значи „се запазвам“?

Отговаря Андриана ПЕЧЕВА, юрист

С изменението на Закона за държавния служител (ЗДСЛ) част от работещите в държавната администрация като служители по трудов договор ще бъдат назначени като държавни служители със същата администрация. Промяната формално се извършва като трудовият договор на лицето бъде прекратен на основание чл.325, ал.1, т.12 от КТ поради определянето на длъжността за заемане от държавен служител и назначаването му със заповед за държавен служител. Съгласно чл.224, ал.1 от КТ при прекратяване на трудовото правоотношение (без значение на какво основание) работникът или служителят има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск. Законът за държавния служител регламентира едно изключение от това общо правило, като изключва възможността при прекратяване трудовото правоотношение на лицето, поради назначаването на държавна служба, да му бъде изплатено обезщетение за натрупания платен годишен отпуск. Законодателят отчита факта, че служителят по трудов договор продължава да полага труд в същата администрация, като промяната е само в статута му – става държавен служител. В този смисъл трудовото правоотношение се преобразува в служебно правоотношение, въпреки че формално има прекратяване на едното и създаване на другото. Основната цел на платения годишен отпуск е да даде възможност на работещото лице да почива пълноценно като го използва, а не да се стига до парична компенсация при неизползването му. Предвид всичко горепосочено не е в противоречие с правилата на Кодекса на труда законодателното решение платеният годишен отпуск, натрупан по трудовия договор до назначаването на лицето на държавна служба, да не бъде парично компенсиран, а запазен, за да бъде ефективно използван. „Запазва“ означава, че дните платен годишен отпуск, полагащи се на лице, работещо по трудов договор, което по силата на Закона за държавния служител е назначено за държавен служител, ще бъдат прехвърлени по служебното правоотношение. Например ако Иван Петров има останали 3 работни дни платен годишен отпуск за 2011 г. към 1 юли 2012 г.,

когато влиза в сила ЗДСЛ, то те ще продължават да му се полагат и по нововъзникналото служебно правоотношение.

Ако служител иска да се пенсионира, може да отправи писмено предизвестие за прекратяване на трудовия си договор по чл.326 КТ



Служителка придобива право на пенсия за осигурителен стаж и възраст през декември 2012 г. (възраст 60 г. и 4 м. и осигурителен стаж 34 г. и 4 м.) и желае да се пенсионира. Тъй като съгласно изменението в КТ (ДВ, бр.7 от 24.01.2012 г.) отпадна възможността работодателят да прекратява трудовия договор на служител, придобил право на пенсия, моля да ми отговорите служителят в какви срокове и под каква форма уведомява работодателя си за своето решение да се пенсионира? Работодателят има ли право да откаже прекратяване на трудовия договор?

Отговаря Йорганка РУСЕВА, юрист

След изменението на нормата на чл.328, ал.1, т.10 от Кодекса на труда (КТ), „Държавен вестник“, бр.7 от 2012 г., в сила от 24.01.2012 г. работодателят вече може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл.326, ал.2 КТ, само ако последният е професор, доцент или доктор на науките и е навършил 65-годишна възраст, без значение какъв е осигурителният му стаж. С тази промяна на практика законодателят отменя правото на работодателя да прекрати трудовото правоотношение с онези работници или служители, които са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, т.е. тези, навършили съответната възраст и натрупали изискуемия осигурителен стаж по Кодекса за социално осигуряване.

Съгласно изложеното вече настъпването на юридическия факт, а именно придобиване от работника или служителя на право на пенсия, съгласно действащото към момента законодателство не е основание за едностранно прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя. Законодателят е преценил, че инициатор за прекратяването на трудов договор поради придобиване право на пенсия може да е само работникът или служителят,

който сам преценява дали да продължи да работи или да се пенсионира.

С оглед изложеното следва да имате предвид, че за разлика от работодателя, служителят има възможност едностранно да прекрати трудовото си правоотношение по всяко време, без да изтъква причина за решението си. Тази възможност дава нормата на чл.326 КТ, според която работникът или служителят може да прекрати трудовият договор, като отправи писмено предизвестие до работодателя. Срокът на предизвестието обикновено е 30 дни. И за да се прекрати трудовият договор на посоченото основание, дори не е нужно да е придобито право на пенсия. Това свое право лицето може да упражни винаги, когато прецени.

В контекста на изменението на нормата на чл.328, ал.1, т.10 КТ, ако лицето иска да излезе в пенсия и да прекрати трудовата си дейност, то може да стори това, като отправи писмено предизвестие за прекратяване на трудовия си договор и съответно прекратяването ще настъпи след изтичане срока на предизвестието – 30 календарни дни или повече, ако изрично сте го уговорили в договора. Срокът на предизвестието започва да тече от деня, следващ този, в който предизвестието е получено от работодателя. В тази връзка работодателят не може да откаже или предотврати прекратяване на договора.

Друг възможен начин за прекратяване на трудовия договор е постигането на взаимно съгласие за това с работодателя, но ако той откаже, служителят може да се възползва от правото си за прекратяване по чл.326 КТ.

Назначението на пенсионер се вписва в трудовата книжка



Пенсионер с влязло в сила решение за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст е назначен на трудов договор. Назначението му вписва ли се в трудовата книжка от работодателя или за удостоверяване на трудовия стаж е достатъчно издаване на удостоверение обр.УП-3?

Отговаря Йорданка РУСЕВА, юрист

Пенсионер, който е нает по трудов договор, придобива качеството работник или служител и като такъв има всички права и задължения на един работник или служител съгласно българското трудово законодателство. В тази връзка

пенсионерът – работник има право да му се зачита за трудов стаж отработеното от него време по трудово правоотношение. Обстоятелствата, касаещи трудовото правоотношение, се вписват в трудовата книжка. Трудовата книжка е официален удостоверятелен документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя. Това означава, че вписаните обстоятелства, свързани с трудовото правоотношение, може да се удостоверяват/доказват само с трудова книжка или съответните официални документи, изчерпателно посочени в закона, и съответно след като са вписани в нея следва да се приемат за установени и достоверни до доказване на противното. Работникът или служителят, макар и пенсионер, при постъпване на работа е длъжен да представи на работодателя своята трудова книжка. В тази връзка работодателят вписва задължително назначението на пенсионера. Нещо повече, вие сте длъжни да вписвате и всички останали обстоятелства, които Кодексът на труда и Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж изискват – следните данни при възникване на едно трудово правоотношение и съответно неговото прекратяване: заемана длъжност и организационно звено, в което работи (отдел, цех, служба); уговореното основно трудово възнаграждение; дата на постъпване на работа; дата и основание за прекратяване на трудовото правоотношение – член, алинея, точка и буква от КТ; продължителност на времето, което се признава за трудов стаж.

Работодаелят издава удостоверение по образец – УП-3 само при определени обстоятелства, например когато работникът работи по два трудови договора, работодателят по втория, сключен във времето договор, издава УП-3 за удостоверяване на трудовия стаж, така също когато трудовият стаж на работника не е равен на осигурителния. А именно когато работникът е работил при непълно работно време, осигурителният стаж се зачита пропорционално на законоустановеното работно време. Затова трудовият стаж при непълно работно време никога няма да е равен на осигурителния, тъй като за един ден осигурителен стаж се зачита времето, през което лицата са отработили пълното законоустановено за тях работно време за деня. И тъй като осигурителният стаж не е равен на зачетения трудов, и двамата работодателя следва да издадат удостоверение по образец – УП-3 на работника или служител

ля, в който да впишат размера на осигурителния стаж на същия.

Датата на прекратяване на трудовия договор е датата, на която работникът или служителят не следва да е на работа, без значение дали този ден е работен или почивен



Коя дата трябва да посочим в трудова книжка и в заповедта за освобождаване при следния случай: последен работен ден петък, последен ден в осигуряване също петък (също и когато следващият ден е официален празник). Коя дата на освобождаване е правилно да посочим:

- датата, която е в събота или
- датата, която е в понеделник?

Работната седмица е петдневна, събота и неделя са почивни дни.

При посочена дата считано освобождаване от събота, осигурителният и трудовият стаж са равни.

При посочена дата считано от понеделник осигурителният и трудов стаж също са равни.

Осигуровки се внасят до петък включително и по двата случая.

Отговаря Андриана ПЕЧЕВА, юрист

Съгласно разпоредбата на чл.335, ал.2 от Кодекса на труда (КТ) трудовият договор се прекратява, както следва:

- при прекратяване с предизвестие – с изтичането на срока на предизвестие;
- при неспазване на срока на предизвестие – с изтичането на съответната част от срока на предизвестие;
- при прекратяване без предизвестие – от момента на получаването на писменото изявление за прекратяването на договора.

С оглед на това, в заповедта и в трудова книжка се вписва съответната дата на прекратяване, независимо дали е почивен или работен ден, определена съобразно разпоредбата на чл.335, ал.2 от КТ и в зависимост от правното основание, на което се прекратява трудовият договор.

Предвид горното дата на прекратяване на трудовия договор е датата на деня, в който лицето вече не се намира в трудово правоо-

ношение, в конкретния случай датата, която е в събота.

При дисциплинарно уволнение поради неявяване на работник или служител повече от два работни дни и невъзможност лицето да бъде открито, всички документи, свързани с прекратяването, следва да бъдат изпратени до лицето с препоръчано писмо с обратна разписка



Имаме четирима работника, които, след като работиха във фирмата, няколко дни след назначаването си престанаха да идват на работа. Не дадох предизвестие за напускане. Проблемът ни е, че не можем да оформим освобождаването им от работа. Не можем да установим контакт с тях поради факта, че са заминали на работа в чужбина или са сменили местоживеенето си. Водим ги в самотлъчка. Възможно ли е да се възползваме от КТ, чл.126, т.12, и на кого да връчим заповедта за освобождаване?

Отговаря Андриана ПЕЧЕВА, юрист

Съгласно чл.190, ал.1, т.2 от Кодекса на труда (КТ) дисциплинарно уволнение може да се наложи за неявяване на работа в течение на два последователни работни дни. Разпоредбата на чл.193, ал.1 от КТ определя, че преди да наложи дисциплинарно наказание работодателят е длъжен да изслуша работника или служителя или да събере писмените му обяснения, а в случай, че не е сторил това, съдът отменя наказанието без да разглежда спора по същество. Обясненията на работника или служителя са средство за неговата защита преди налагане на наказанието. Алинея 3 обаче регламентира, че формалната отмяна не се прилага в случай, че обясненията на работника или служителя не са били изслушани или дадени по негова вина.

Кодексът на труда не регламентира реда за искане от работодателя за даване на обяснения от работника или служителя (писмени или устни). По аналогия би могло да се приложи правилото на чл.195, ал.2, изр.2-ро от КТ, според което при невъзможност заповедта да бъде връчена на работника или служителя работодателят му я изпраща с препоръчано писмо с обратна разписка.

Според чл.195 от КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, на-

рушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. При дисциплинарно уволнение трудовият договор се прекратява без предизвестие. Съгласно чл.335, т.3 от КТ, при прекратяване без предизвестие трудовият договор се прекратява от деня на получаване на писменото изявление за прекратяването на договора.

Съгласно изричната разпоредба на чл.195, ал.3 от КТ, дисциплинарното наказание (в случая – дисциплинарно уволнение) се смята за наложено от деня на връчване на заповедта на работника или служителя или от деня на нейното получаване, когато е изпратена с препоръчано писмо с обратна разписка. След налагането на дисциплинарното наказание „уволнение“ и прекратяване на трудовия договор на това основание като трудов стаж при приключването на трудовата книжка се отразява само времето, което се зачита за трудов стаж.

Предвид горното, за да бъде уволнението законосъобразно, следва да изпратите с препоръчано писмо с обратна разписка писмо до работниците, с което ги каните да дават обяснения за неявяването си на работа. Писмата следва да са адресирани до адреса на лицата, посочен в трудовия договор. След връщане на известието за доставяне (без значение е основанието за недоставяне – непотърсено писмо или неоткрито лице) трябва да бъде издадена заповед за налагане на дисциплинарно уволнение при спазване на реквизитите, определени в чл.195 от КТ. Заповедта следва да бъде изпратена по същия гореописан начин. След получаване на известието за доставяне/връщане на препоръчаното писмо с обратна разписка, съгласно правилата на чл.335 от КТ трябва да бъде издадена писмена заповед за прекратяване на трудовото правоотношение, считано от деня на получаване на известието. С цел доказване съдържанието на писмото с оглед евентуален съдебен спор за незаконно уволнение, е добра практика в известието за доставяне изрично да бъде отбелязано, че писмото съдържа заповед за уволнение, съответно покана за писмени обяснения.

При осъществяване на процедурата по уволнение следва да имате предвид и спазването на давностните срокове за налагане на дисциплинарни наказания, уредени в КТ. Съгласно чл.194, ал.1 от КТ дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му.

От момента, в който лицето е престанало да се явява на работа, липсва правно основание да му бъде зачетен трудов и осигурителен стаж. Съгласно чл.3, ал.1 от Наредба №5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл.62, ал.4 от Кодекса на труда, уведомлението съгласно приложение №1 се изпраща в седемдневен срок от прекратяване на трудовия договор.

Тъй като работодателят съгласно чл.350, ал.1 от КТ има задължение след прекратяване на трудовото правоотношение да попълни и предаде трудовата книжка на работника или служителя незабавно, следва да изпратите (отново с препоръчано писмо с обратна разписка) покана до работниците да се явят за получаване на трудовата книжка. В тази връзка следва да имате предвид, че съгласно чл.8, ал.1 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж неполучените от работниците или служителите трудови книжки се съхраняват в продължение на 50 години.

Цитираната в запитването ви норма на чл.126, т.12 от КТ регламентира задължението на работника или служителя да уведоми работодателя за наличието на несъвместимост с изпълняваната работа, когато по време на осъществяването ѝ за него възникне някое от основанията за недопустимост по чл.107а от КТ. В този смисъл разпоредбата е неприложима в конкретния случай.

При превръщането на срочен трудов договор в безсрочен на основание чл.69 от КТ срокът на предизвестието за прекратяване на договора е определеният за безсрочните договори – 30 дни



Имаме сключен срочен трудов договор с работник на основание чл.68, ал.1, т.1 КТ – до 31.03.2012 г. Срокът за предизвестие за напускане е определен в договора на 3 месеца. С изтичането на определения срок работникът не е уволнен и продължава да работи. Според КТ сročният договор преминава в безсрочен. В момента искаме да дадем предизвестие на работника за напускане. Възникна въпросът дали предизвестието е 3 месеца, както изрично е записано в първоначалния трудов договор, или 30 дни, след като договорът вече е безсрочен? Няма сключено допълнително споразумение.

Отговаря Андриана ПЕЧЕВА, юрист

Съгласно изричната норма на чл.69, ал.1 от КТ трудовият договор, сключен за определен срок, се превръща в договор за неопределено време, ако работникът или служителят продължи да работи след изтичане на уговорения срок 5 или повече работни дни без писмено възражение от страна на работодателя и длъжността е свободна.

Превръщането на трудовият договор от срочен във безсрочен по този ред става автоматично, по силата на закона, като не е необходим изричен акт на работодателя, нито допълнително споразумение по чл.119 от КТ. Няма пречка обаче писмено да бъде обективизирана извършената трансформация на трудовия договор в безсрочен.

След като законът обявява трудовото правоотношение за безсрочно, то за него в пълна степен важат всички специфични или различни правила, отнасящи се до безсрочен трудов договор. В този смисъл по отношение на предизвестието за прекратяване на трудовия договор се прилага разпоредбата на чл.326, ал.2 от КТ, съгласно която срокът на предизвестието за прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца.

Решения във връзка с разместването на почивни дни през месец септември



Във връзка с Решение №834 на МС от 17.11.2011 г. за разместване на почивни дни през 2012 г. и предстоящия празник 6-ти септември, моля да дадете становище как да действам в следните хипотези:

- 7 септември е обявен за почивен ден, който се отработва на 29.09. Ако служител е в болнични от 3 до 11.09., то трябва ли да отработва на 29.09.?
- ако служител е в платен годишен отпуск в периода 3 до 11.09., трябва ли да отработва 7.09. на 29.09.?
- в случай, че на 7.09. служител работи по график, т.е. не почива, трябва ли да отработва на 29.09.?
- когато на 7.09. се налага лице да работи непредвидено и извънредно, длъжно ли е да отработва и 29.09.?

Официалните празници, които са и почивни дни за работниците и служителите, са изрично изброени в разпоредбата на чл.154, ал.1 от Кодекса на труда (общо 14 дни). С алинея втора на нормата е дадена възможност на Министерски съвет еднократно да обявява и други дни за официални национални празници (например 2 април 2004 г. – във връзка с присъединяването на Република България към НАТО), дни за честване на определени професии, както и да размества почивните дни през годината.

На основание чл.154, ал.2 Министерски съвет ежегодно издава решение за разместване на почивни дни, като за 2012 г. се прилага Решение №834 на МС от 17.11.2011 г. По правило разместването на почивните дни се извършва във връзка с честването на официалните празници, като по този начин се осигуряват повече почивни дни, около отбелязването им, за сметка на намаляване продължителността на седмичната почивка в друга седмица.

Тук е мястото да бъде направено уточнението, че терминът „отработване“ на почивен ден (въпреки, че е придобил гражданственост) не е юридически коректен, с оглед идеята на законодателя, който при регламентирането на тази възможност използва фразата „размества(не) почивни дни“. В този смисъл с решението на Министерски съвет се разместват почивни дни, т.е. един по правило работен ден се обявява за почивен, а един почивен ден се обявява за работен. Законодателната идея може да бъде изразена по следния начин: „почивен ден да бъде четвъртък, вместо събота“.

Оттук следва и изводът, че когато в съответствие с Решението на Министерски съвет за разместването някои дни се обявяват за почивни, а други за работни, за работниците и служителите съответните дни са почивни или работни. В почивните дни не се полага труд, а в работните дни работниците и служителите са длъжни да изпълняват трудовите си задължения, т.е. да се явяват на работата.

Предвид гореописаното отговорът на всички въпроси, поставени в началото на изложени-

нието, всъщност е един единствен: без значение причината, поради която един работник или служител в ден, обявен с Решението на Министерски съвет за почивен, по друга причина не следва да работи (отпуск, временна неработоспособност и пр.), в деня, обявен за работен, лицето е длъжно да се яви на работа, за да полага труд.

В този смисъл е и отговор на МТСП от 29.09.2009 г., според който болничните листове се издават в календарни дни и оправдават период на отсъствие само за работните дни, включени в болничния лист. Следователно „работникът или служителят е длъжен да се яви на работа в първия работен ден след изтичането на отпуска по болест и да отработи всички работни дни до края на съответния месец“.

Разместванията на почивни и работни дни имат важни последици, с оглед заплащането на труда, положен от работника или служителя в някои от дните на официалните празници, и/или в някои от дните, които поради разместването допълнително са обявени за почивни.

Съгласно чл.264 от Кодекса на труда за работа през дните на официалните празници, независимо дали представлява извънреден труд или не, на работника или служителя се заплаща според уговореното, но не по-малко от удвоения размер на трудовото му възнаграждение. За тези работници и служители, за които работата в деня на официалния празник се счита за извънреден труд, увеличението се определя на база не по-малко от удвоения размер на уговореното възнаграждение, т.е. те трябва да получат не по-малко от четворния му размер. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, уговорено между работника или служителя и работодателя, но не по-малко от:

- 50 на сто – за работа през работните дни;
- 75 на сто – за работа през почивните дни;
- 100 на сто – за работа през дните на официалните празници и
- 50 на сто – за работа при сумирано изчисляване на работното време.

РЕЗОН МЕДИЯ ГРУП

Издателски екип

Ръководител проект

Елена Димитрова

Предпечатна подготовка

Гергана Попова

Художник

Мая Първанова

Авторски екип

Осигурително право

Снежана Малакова

Красимира Атанасова

Георги Желев

Трудово право

Андриана Печева

Йорданка Русева

Лариса Тодорова

Николина Янчева

Издава

„Резон България“ ЕООД

София, ул. Карнеги №11А

Редакция

София, ул. Карнеги №11А

факс: (02) 986 19 17

e-mail: rmg@bulinfo.net

www.rezon.bg

Интернет архив

на списанието:

<http://fokus.bg/newsletters/to/index.php>

Печат: „Спектър“ АД

Spektar.bg

София, жк Дружба 2

ул. Хајделберг №7

тел: (02) 807 81 17

www.spektar.bg

Цена: 14,94 лв.

(с ДДС и гоставка)

Искате ли да избегнете:

- ✓ затруднения в изготвянето на документацията и изчисленията, когато пенсионирате;
- ✓ влошаване отношенията с Ваши служители поради проблеми с пенсионирането им;
- ✓ санкции от НОИ поради некоректно подадени данни и неоснователно отпуснати пенсии на Ваши работници –

**поръчайте още днес „CD Пенсиониране на персонала“ –
съветникът по пенсиониране, създаден в помощ на работодателя!**

Всичко, което трябва да знаете, когато:

**Изчислявате
осигурителния стаж и
осигурителния доход.**

**Преценявате
правото на пенсия
на Ваши служители.**

**Категоризирате
положения труд.**

The screenshot shows the main menu of the software. Red callouts from the text blocks above point to the following sections in the interface:

- Изчислявате осигурителния стаж и осигурителния доход:** Points to the 'Осигурителен стаж' and 'Осигурителен доход' sections.
- Преценявате правото на пенсия на Ваши служители:** Points to the 'Пенсии за трудова дейност' section.
- Категоризирате положения труд:** Points to the 'Категоризиране на труда' section.
- Улеснявате служителите си да получат по-благоприятен размер пенсия:** Points to the 'Изчисляване на пенсиите' section.
- Изготвяте необходимите за пенсионирането документи:** Points to the 'Приложения' section.
- Помогате на работещите при Вас пенсионери да получат преизчисление на пенсията си:** Points to the 'Работещи пенсионери' section.

ТЕСТВАЙТЕ БЕЗПЛАТНО ЗА 21 ДНИ

„CD Пенсиониране на персонала“!

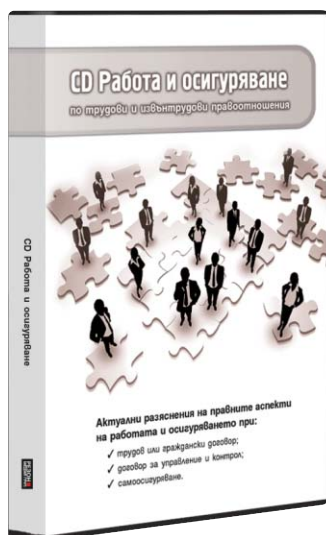
тел. за заявка: 02/ 96 99 191



С информационния пакет „CD Пенсиониране на персонала“ само срещу 153 лв. (с ДДС и доставки) си осигурявате базов диск и три последващи актуализации, които Ви гарантират уверени и обосновани решения при пенсионирането на Ваши служители.

НУЖДАТЕ СЕ ОТ КОМПЕТЕНТНА ИНФОРМАЦИЯ

за осигуряването и работата
по трудови и извънтрудови
отношения?!



**Всичко, което ви трябва,
е на „един клик разстояние“!**

В най-новия продукт на „Резон България“ ЕООД – „CD Работа и осигуряване“ ще намерите актуални разяснения на правните аспекти на работата и осигуряването при:

- трудов договор;
- граждански договор;
- договор за управление и контрол;
- самоосигуряване.

Дискът съдържа:

- над 350 страници експертен коментар от водещи юристи в НОИ и МТСП;
- над 200 трудови и осигурителни нормативни акта;
- над 100 готови бланки и примерни образци;

– десетки актуални адреси и телефони на важни институции, информация за кодове за плащане и банкови сметки, данни за работна заплата и осигурителни вноски по години и гр.

Защо да изберете „CD Работа и осигуряване“?

- без усилие откривате търсената информация;
- имате надеждна документация с готови формуляри;
- правите бърза справка с актуалната нормативна уредба;
- разполагате с нужните ви справочни данни;
- ние следим промените вместо вас.

Цена базов диск – 70,20 лв.*

Цена актуализация – 49,20 лв.*

6 актуализации годишно

* Цените са с включен ДДС и такса доставка

**ТЕСТВАЙТЕ БЕЗПЛАТНО
21 ДНИ!**
**Поръчайте по телефон:
02/96 99 191!**