

□ Начало Карта на сайта Контакти МИНИСТЕРСТВО Министър Кабинет Главен Секретар Структура Второстепенни разпоредители с бюджет Държавни предприятия История Кариери Декларации по ЗП КОНПИ ПОЛИТИКИ Труд Заетост Пенсии Работа в чужбина Деца и семейства Социално включване Социално подпомагане Социални услуги Хора с увреждания Демографска политика Равни възможности Международна дейност Обществени обсъждания ДОКУМЕНТИ Закони Наредби Правилници Постановления Решения Класификации Проекти на нормативни актове Стратегии Стратегическо планиране Ежегодни цели на МТСП по член 33а от Закона за администрацията Програмен бюджет на МТСП и отчети Отчети на Сметната палата СЕБРА Държавни предприятия Други АДМИНИСТРАТИВНО ОБСЛУЖВАНЕ ПРОФИЛ НА КУПУВАЧА Процедури след 01 април 2015 г. Процедури от 1 октомври 2014 г. – 01 април 2015 г.

ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ Въпроси и отговори Често задавани въпроси Митове и факти ПРЕСЦЕНТЪР БЛОГ Отпуски Законодателство Работно време Отпуски Обезщетения Специална закрила Условия на труд Трудово правоотношение =Възникване= Трудово правоотношение =Изменение= Трудово правоотношение =Прекратяване= Отпуски Видове Кодексът на труда урежда правото на работника или служителя на различни видове отпуск - основен и допълнителен платен годишен отпуск, неплатен, за обучение, □ за бременност, раждане и майчинство, за временна неработоспособност и т.н. □ Платен годишен отпуск Съгласно чл. 155, ал. 1 от Кодекса на труда /КТ/, всеки работник или служител има право на платен годишен отпуск. За да ползва това право е необходимо да е придобил най-малко 8 месеца трудов стаж. Без значение е дали този стаж е при един или повече работодатели. Веднъж придобито, правото на платен годишен отпуск се запазва до края на трудовата дейност на работника или служителя. В ал. 4 на чл. 155 от Кодекса на труда е предвидено, че минималният размер на основния платен годишен отпуск не по-малко от 20 работни дни. Някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата имат право на удължен платен годишен отпуск, в който е включен отпускът по ал. 4. Категориите работници и служители и минималният размер на този отпуск са определени с наредба на Министерския съвет. □ Допълнителен платен годишен отпуск □ Разпоредбата на чл. 156 от Кодекса на труда регламентира случаите, при които работниците или служителите имат право на допълнителен платен годишен отпуск и те са: 1. за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки - не по-малко от 5 работни дни; 2. за работа при ненормиран работен ден - не по-малко от 5 работни дни. □ В съответствие с чл. 156а от Кодекса на труда, с колективен или с индивидуален трудов договор могат да бъдат уговорени по-големи размери на отпуските по чл. 155. □ Начин и ред за ползване на платения годишен отпуск Нормативната уредба на ползването на платения годишен отпуск се съдържа в чл. 172 – 178 КТ. Със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда, обн. ДВ, бр. 54 от 17 юли 2015 г., в сила от датата на обнародването, разпоредбите на чл. 172, 173, 174, 176 и чл. 176а, ал. 2 КТ са изменени. Считано от 17.07.2015 г., отпада задължението за работодателите до 31 декември на предходната календарна година да утвърждават график за ползването на платения годишен отпуск. Поради това са изменени и разпоредбите, които регламентират начина и реда за ползването, както и отлагането на ползването на платения годишен отпуск за следващата календарна година. Начинът на ползване на платения годишен отпуск е регламентиран в чл. 172 КТ. Платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя наведнъж или на части, като законът не определя на колко части може да се ползва платеният годишен отпуск. Следователно при ползването отпускът може да се разпокъсва на части, без ограничение на минималния размер. Редът за ползване на платения годишен отпуск е регламентиран в чл. 173 КТ. Платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя с писмено разрешение от работодателя (чл. 173, ал. 1 КТ). Необходимо е работникът или служителят да подаде писмено искане до работодателя, с което да поиска да му бъде разрешено да ползва платен годишен отпуск, като посочи размера му в работни дни и датата, считано от която да започне ползването. В разпоредбата на чл. 173, ал. 2 КТ е регламентирано задължението за работодателя да разрешава на работниците и служителите, които изповядват вероизповедание, различно от източноправославното, по техен избор ползване на част от годишния платен отпуск или неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ за дните на съответните религиозни празници, но не повече от източноправославните празници по чл. 154 КТ. Дните за религиозните празници на вероизповеданията, различни от източноправославното се определят от Министерския съвет (чл. 173, ал. 3 КТ). Празниците през 2015 г. са определени с Решение № 814 на Министерския съвет от 11.12.2014 г., обн. ДВ, бр. 103 от 2014 г. Работникът или служителят използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася (чл. 173, ал. 5, изр. 1 КТ). Правото на платен годишен отпуск е основно трудово право на работника или служителя и неговото предназначение е възстановяване на изразходваната работна сила. Затова основното правило е, че платеният годишен отпуск се ползва през календарната година, за която се полага. Работници и служители, ненавършили 18-годишна възраст, и майки с деца до 7-годишна възраст ползват отпуска си през лятото, а по тяхно желание – и през друго време на годината, освен в случаите, когато работодателят има право да им предостави платения годишен отпуск и без тяхно съгласие (чл. 174 КТ). Работодателят е длъжен да разреши платения годишен отпуск на работника или служителя до края на съответната календарна година, освен ако ползването му е отложено по реда на чл. 176 (чл. 173, ал. 5, изр. 2 КТ). В случай на отлагане по чл. 176 КТ, на работника или служителя се осигурява ползване на не по-малко от половината от полагащия му се за календарната година платен годишен отпуск (чл. 173, ал. 5, изр. 3 КТ). Едностранното предоставяне на платения годишен отпуск от работодателя е уредено в чл. 173, ал. 4 КТ. Работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие в следните три случая: 1. по време на престой повече от 5 работни дни; 2. при едновременно ползване на отпуска от всички работници и служители; 3. когато работникът или служителят след покана от работодателя не е поискал отпуска си до края на календарната година, за която се полага. Прекъсването на платения годишен отпуск е уредено в чл. 175 КТ. □ „Прекъсване” означава, че ползването на платения годишен отпуск е започнало и преди да изтече периодът, за който е разрешен от работодателя, настъпва обстоятелство, което води до преустановяване на

неговото ползване. □ Съгласно чл. 175, ал. 1 КТ ползването на платения годишен отпуск се прекъсва, ако на работника или служителя бъде разрешен друг вид платен или неплатен отпуск. Ползването на отпуска се прекъсва по негово искане и остатъкът се ползва допълнително по съгласие на страните. Съгласно чл. 175, ал. 2 КТ ползването на платения годишен отпуск се прекъсва по взаимно съгласие на страните, изразено писмено. Отлагането на платения годишен отпуск е уредено в чл. 176, ал. 1 КТ. „Отлагане” означава, че платеният годишен отпуск не е ползван през календарната година, за която се отнася, а поради настъпване на определено в закона обстоятелство/причина, отпускът се отлага за ползване през следващата календарна година. Работодателят има право да отложи ползването на платения годишен отпуск за следващата календарна година поради важни производствени причини - чл. 176, ал. 1, т. 1 КТ. Работодателят може да отложи ползването на платения годишен отпуск, но при условието, че е осигурил на работника или служителя ползване на не по-малко от половината от полагащия му се за календарната година платен годишен отпуск (чл. 176, ал. 1, т. 1 КТ във вр. с 173, ал. 5, изречение трето КТ). □ Работникът или служителът също има право да отложи ползването на платения годишен отпуск - чл. 176, ал. 1, т. 2 КТ. Ползването на платения годишен отпуск се отлага, когато работникът или служителят ползва друг вид отпуск. «Другият отпуск» може да бъде разрешен от работодателя или от здравните органи (напр. отпуск за изпълнение на граждански, обществени и други задължения, неплатен отпуск, служебен или творчески отпуск, отпуск за обучение, отпуск при временна неработоспособност, отпуск поради бременност, раждане и осиновяване и за отглеждане на дете до 2-годишна възраст и др.). Ползването на платения годишен отпуск се отлага по искане на работника или служителя със съгласието на работодателя. За да бъде отложено ползването на платения годишен отпуск, освен искане на работника или служителя, е необходимо съгласие на работодателя. Когато отпускът е отложен или не е ползван до края на календарната година, за която се отнася, работодателят е длъжен да осигури ползването му през първите шест месеца на следващата календарна година. Право на работника или служителя сам да определи времето на ползване на платения годишен отпуск е уредено в чл. 176, ал. 3 КТ. Правото на работника или служителя възниква когато: 1. отпускът е отложен или отпускът не е ползван до края на календарната година, за която се отнася; 2. работникът или служителят е поискал да ползва платения годишен отпуск (отложен или неползван през предходната календарна година) до края на 6-ия месец през следващата календарна година; 3. работодателят не е разрешил ползването на отпуска, поискал от работника или служителя. Работникът или служителя има право сам да определи времето на ползването на платения годишен отпуск, като уведоми за това работодателя писмено, най-малко 14 календарни дни предварително. Погасяването на правото на ползване на платения годишен отпуск е уредено в чл. 176а КТ. Съгласно чл. 176а, ал. 1 КТ, когато платеният годишен отпуск не е ползван до изтичане на две години от края на годината, за която се полага, независимо от причините за това, правото на ползването му се погасява по давност. Съгласно чл. 176а, ал. 2 КТ, когато платеният годишен отпуск е отложен при условията и по реда на чл. 176, ал. 4 КТ, правото на работника или служителя на ползването му се погасява по давност след изтичане на две години от края на годината, в която е отпаднала причината за неползването му. Платеният годишен отпуск трябва да се ползва, той не може да се компенсира с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение. При прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, правото за който не е погасено по давност. □ Неплатен отпуск □ Съгласно чл. 160, ал.1 от Кодекса на труда, работодателят по искане на работника или служителя може да му разреши неплатен отпуск независимо от това, дали е ползвал или не платения си годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия му стаж. Както е видно от разпоредбата, неплатеният отпуск се разрешава по искане на работника или служителя, работодателя не може да предостави този вид отпуск без да е направено искане □ от лицето. Както е видно от разпоредбата, неплатеният отпуск се разрешава по искане на работника или служителя, но право на работодателя е да прецени дали да разреши този вид отпуск, както и неговия размер. Работодателят не може да предостави този вид отпуск на работника/служителя, без да е направено искане за него. □ □ Отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения □ □ В чл. 157 от КТ е регламентирано правото на работниците/служителите на отпуск за изпълнение на граждански, обществени и други задължения и те са: 1. при встъпване в брак - 2 работни дни; 2. при кръводаряване - за деня на прегледа и кръводаряването, както и 1 ден след него; 3. при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия - 2 работни дни; 4. когато е призован в съд или от други органи като страна, свидетел или вещо лице; 5. за участие в заседания като член на представителен държавен орган или съдебен заседател; 5а. за участие в заседания на специален орган за преговори, европейски работнически съвет или представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество; 6. когато е отправено предизвестие от работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение - по 1 час дневно за дните на предизвестieto. От това право не може да се ползва работник или служител, който работи 7 или по-малко часове; 7. за времето на обучение и участие в доброволните формирования за защита при бедствия. Работодателят е длъжен да освобождава от работа бременна работничка или служителка, както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро, за медицински прегледи, когато е необходимо те да се извършват през работно време. За това време на бременната работничка или служителка, както и на работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро, се изплаща възнаграждение от работодателя в размера по чл. 177. □ □ □ Служебни и творчески отпуски На работника или служителя може да се разрешава платен или неплатен служебен или творчески отпуск при условия и по ред, установени в колективен трудов договор или в споразумение между страните по трудовото правоотношение – чл. 161 от КТ. Времето на платен служебен или творчески отпуск се зачита за трудов стаж. □ Считано от 17 юли 2015 г. времето за неплатен служебен или творчески отпуск също се зачита за трудов стаж. □ □ □ Отпуск по време на активна служба в доброволния резерв При повикване на активна служба в доброволния резерв работникът или служителят се смята в служебен неплатен отпуск за времето на мероприятиято/службата, включително деня на отиването и връщането. Ако активната служба в доброволния резерв продължава повече от 15 календарни дни, работникът или служителят има право на два календарни дни

неплатен отпуск преди заминаването и два дни след завръщането. За времето на този отпуск на работника или служителя се заплаща възнаграждение за сметка на бюджета на Министерството на отбраната – чл. 158 от Кодекса на труда. □ Отпуск на синдикални дейци За осъществяване на синдикална дейност нещатните членове на централни, отраслови и териториални ръководства на синдикалните организации, както и нещатните председатели на синдикалните ръководства в предприятията имат право на платен отпуск в размери, установени в колективния трудов договор, но не по-малко от 25 часа за една календарна година. Този отпуск не може да бъде отлаган за следващата година и не може да се компенсира с парично обезщетение – чл. 159 от Кодекса на труда. □ Отпуск при временна неработоспособност Работникът или служителят има право на отпуск при временна неработоспособност поради общо заболяване или професионална болест, трудова злополука, за санаторно-курортно лечение и при належащ медицински преглед или изследване, карантина, отстраняване от работа по предписание на здравните органи, гледане на болен или на карантинирани член от семейството, належащо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед, изследване или лечение, както и за гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина в заведението или на детето. □ Тези отпуски се разрешават от здравните органи – чл. 162 от Кодекса на труда. □ Отпуск за бременност, раждане и отглеждане на дете до 2 годишната му възраст Регламентирани са □ в чл.163-168 от Кодекса на труда. Правото за всеки от тях възниква със самото трудово правоотношение, без да е нужен осеммесечен трудов стаж. То се доказва с документ от компетентните за това здравни органи. Тези отпуски са следните: 1. платен отпуск за бременност и раждане по чл. 163 от КТ – в размер на 410 календарни дни, от тях 45 дни преди □ раждането. 2. платен отпуск за отглеждане на дете по чл. 164 от КТ- до навършване на двегодишната му възраст. 3. отпуск при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст - работничка или служителка, която осиновя дете, навършило 2-годишна възраст, при условията на пълно осиновяване, има право на отпуск за период от 365 дни от деня на предаването на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст. 4. отпуск за кърмене и хранене на малко дете 5. платен отпуск за отглеждане на две и повече живи деца, когато това е учредено в колективен трудов договор чл.168. 6. неплатен отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст, се ползва на основание чл. 167а от Кодекса на труда. В разпоредбата е предвидено, че след използването на отпуските по чл. 164, ал. 1 и чл. 165, ал. 1 всеки от родителите (осиновителите), ако работят по трудово правоотношение и детето не е настанено в заведение на пълна държавна издръжка, при поискване има право да ползва неплатен отпуск в размер 6 месеца за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст. Всеки от родителите (осиновителите) може да ползва до 5 месеца от отпуска на другия родител (осиновител) с негово съгласие. Всички тези отпуски се признават за трудов и за осигурителен стаж. □ Отпуски за обучение Правото на ползване на отпуски за обучение е регламентиран в чл. 169-171а от Кодекса на труда. Съгласно чл.169, ал.1 от Кодекса на труда, право на платен отпуск за обучение в размер на 25 работни дни за всяка учебна година имат работници или служители, обучаващи се без откъсване от производството със съгласието на работодателя. Отпуските за обучение се отнасят само за работници и служители, които се обучават без откъсване от производството. Платеният отпуск за обучение по чл.169 от КТ е целеви и се предоставя за посещение на учебни занятия и за подготовка и явяване на изпити. За да има работникът или служителят право на платен отпуск за обучение трябва да бъдат изпълнени следните изисквания: □ да учи в средно или висше училище без откъсване от производството и да има съгласие на работодателя. Съгласно чл. 52 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските съгласието на работодателя се дава в писмена форма. Съгласието се дава еднократно и веднъж дадено, то не може да бъде оттеглено. □ Неплатен отпуск на учащи се В чл. 171 от КТ е предвидено, че работниците и служителите по чл. 169, ал. 1 имат право на неплатен отпуск в следните размери: 1. за подготовка и явяване на изпит - до 20 работни дни за учебна година; 2. за подготовка и явяване на приемни, на зрелостен или на държавен изпит, включително и за подготовка и защита на дипломна работа или дипломен проект в средни учебни заведения - до 30 работни дни; 3. за подготовка и явяване на държавен изпит, включително и за подготовка и защита на дипломна работа или на дипломен проект във висши учебни заведения - до 4 месеца; 4. за подготовка и защита на дисертация от задочни докторанти или от докторанти на самостоятелна подготовка - до 4 месеца. Когато съгласие на работодателя не е дадено, работникът или служителят, който учи в средно или във висше училище без откъсване от производството, има право на неплатен отпуск в размерите по ал. 1, намалени наполовина. Неплатеният отпуск по чл. 171 се признава за трудов стаж. □ Отпуск за приемни изпит в учебно заведение Условията за ползване на платен отпуск за приемни изпит в учебно заведение са регламентирани в чл. 170 от Кодекса на труда и са следните: 1. □ приемането в учебното заведение да става с изпит. 2. работодателят да е дал съгласието си за кандидатстване на работника или служителя в учебното заведение. При кандидатстване в средно училище работникът/служителят има право на отпуск в размер на □ 6 работни дни; при кандидатстване във висше училище или за докторантура - 12 работни дни. Когато съгласие на работодателя не е дадено, работникът или служителят има право на неплатен отпуск в размерите по ал. 1, намалени наполовина, който се признава за трудов стаж. Когато работникът или служителят е ползвал платения или неплатения отпуск по чл. 170 от Кодекса на труда, но не е бил приет в съответното учебно заведение или за докторант, за следващите години той има право на неплатен отпуск в размер, равен на половината от отпуска по ал. 1, който се признава за трудов стаж. Разпоредбата на чл. 171а от Кодекса на труда установява, че отпуските на учащите се по този раздел се ползват във време, определено от работника или служителя в зависимост от организацията на учебния процес, след писмено уведомяване на работодателя най-малко 7 дни предварително. Това означава, че отпускът се ползва за участие в учебните занятия, за подготовка и явяване на изпити, за участие в учебна практика и др. Ползването на отпуските според организацията на учебния процес е гаранция за реализирането на правото на този вид отпуски. □ Ползване на отпуск от непълнолетни и майки Работници или служители, ненавършили 18-годишна възраст, и майки с деца до 7-годишна възраст ползват отпуска си през лятото, а по тяхно желание - и през друго време на годината, освен в случаите, при които работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово писмено искане или съгласие – чл. 173, ал. 4 от Кодекса на труда. □

Платен годишен отпуск□ за лица, с трайно намалена работоспособност Работниците и служителите с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни – чл. 319 от Кодекса на труда. □ □ EN ISO 9001:2015 "Административно обслужване на физически и юридически лица" ПОЛИТИКА ЗА ПОВЕРИТЕЛНОСТ НА ЛИЧНИТЕ ДАННИ © 2014 Официална страница на Министерството на труда и социалната политика на Република България