

□ Начало Карта на сайта Контакти МИНИСТЕРСТВО Министър Кабинет Главен Секретар Структура Второстепенни разпоредители с бюджет Държавни предприятия История Кариери Декларации по ЗПКОНПИ 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 Трудово правоотношение =Възникване= Законодателство Работно време Отпуски Обезщетения Специална закрила Условия на труд Трудово правоотношение =Възникване= Трудово правоотношение =Изменение= Трудово правоотношение =Прекратяване= Национален съвет по условия на труд Проект BG05M9OP001-3.010 „Експертиза на работоспособността“ Проект BG05M9OP001-1.025 „Бъдещето на труда“ Трудово правоотношение =Възникване= Трудово правоотношение възниква при сключване на трудов договор, от избор или от конкурс. 1. Трудов договор Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения. Трудовият договор се сключва в писмена форма между работник или служител и работодател. Законът изисква трудовият договор да бъде сключен преди постъпването на работа, т.е. преди да започне неговото реално изпълнение. Текстът на чл. 66, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) регламентира необходимото съдържание на трудовия договор. Трудовият договор следва да съдържа определени от закона данни за страните - работник/служител и работодател. “Данните” са определени в § 1, т. 10 от Допълнителните разпоредби на КТ. За работника или служителя данните са: името на лицето, постоянния адрес, единния граждански номер (личния номер за чужденец), вида и степента на притежаваното образование, както и данни за притежаваната научна степен, ако е свързана с изпълняваната работа. Данните за работодателя, който е юридическо лице или едноличен търговец са: наименованието, седалището и адреса на управление, ЕИК по регистър БУЛСТАТ/ЕИК, името/имената на лицето/лицата, което/които го представляват, единния граждански номер (личния номер - за чужденец). Когато работодателят е физическо лице, се посочват данни за: името на лицето, постоянния адрес, единния граждански номер (личния номер - за чужденец); Съдържанието на трудовия договор се определя като необходимо (задължително) и допълнително (незадължително). В необходимото съдържание се включват: а) мястото на работа; б) наименованието на длъжността и характера на работата; в) датата на сключването му и началото на неговото изпълнение; г) времетраенето на трудовия договор; д) размера на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски; е) еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор; ж) основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане; з) продължителността на работния ден или седмица. Допълнителното съдържание е уговарянето между страните на други условия, свързани с предоставянето на работната сила, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. С трудовия договор се определят датата на сключването му и началото на неговото изпълнение. Датата на сключване на трудовия договор е датата, на която страните са постигнали съгласие да уредят отношенията помежду си за предоставяне на работна сила, и на която са подписали договора. Необходимо е работодателят да предостави на работника или служителя екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни. Началото на изпълнението е започването на фактическото изпълнение на правата и задълженията по трудовото правоотношение - моментът, в който работникът или служителът постъпва на работа. Законът изисква постъпването на работа да се удостовери писмено. Преди началото на изпълнение на трудовия договор (датата на постъпването на работа) работодателят □ е длъжен да предостави на работника или служителя: а) подписан от него и от работника/служителя екземпляр от трудовия договор; б) заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите копие от уведомлението за регистрация на трудовия договор, изпратено в тридневен срок от сключването му (чл. 62, ал. 3 КТ). Данните, които се съдържат в уведомлението, и редът за неговото изпращане са определени в Наредба № 5 от 29.12.2002 г. Работодаателят няма право да допуска до работа работника или служителя, преди да му предостави посочените документи. Срокът за постъпване на работа се определя от закона или се уговаря от страните при сключване на трудовия договор. Определеният законов срок за постъпване на работа е едноседмичен и той започва да тече от датата, на която на работника или служителя са предоставени екземпляр от трудовия договор и копието от завереното уведомление. Посоченият срок - 7 календарни дни започва да тече от деня, следващ деня, в който документите са предоставени. Във всеки един момент в рамките на срока работникът или служителът може да постъпи на работа. Уговореният от страните срок за постъпване на работа се посочва в трудовия договор, сключен между тях. Страните свободно договорят срока за постъпване на работа, като законът не съдържа каквито и да било ограничения. Този срок може да бъде както по-кратък, така и по-дълъг от законовия седмодневен срок. □ Видове трудови договори Според времетраенето си трудовите договори се делят на два основни вида: безсрочни и срочни. Безсрочният трудов договор, или както е наречен в КТ „трудова договор за неопределено време”, се сключва на основание чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ. Винаги когато при сключването на трудовия договор страните не са уговорили изрично друго, се смята, че трудовият договор е за неопределено време. Съгласно чл. 67, ал. 3 КТ трудовият договор за неопределено време не може да се превръща в договор за определен срок, освен при изричното желание на работника или служителя, изразено писмено. □ Видове срочни трудови договори Чл. 68, ал. 1, т. 1 - за определен срок, който не може да бъде по-дълъг от 3 години, доколкото в закон или в акт на Министерския съвет не е предвидено друго Клаузата „срок” е съществен елемент от съдържанието на този договор. В разпоредбите на чл. 68, ал. 3 и 4 КТ се съдържат условията, при които е допустимо сключването на трудов договор за определен срок. Трудов договор за определен срок се

склучва: а) за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности; б) с новопостъпващи работници в обявени в несъстоятелност или в ликвидация предприятия; в) □ по „изключение” срочен трудов договор за срок най-малко една година може да се склучва за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер; В § 1, т. 8 от допълнителните разпоредби на КТ е регламентирано, че "изключение" по смисъла на чл. 68, ал. 4 е налице при конкретни икономически, технологически, финансови, пазарни и други обективни причини от подобен характер, съществуващи към момента на склучване на трудовия договор, посочени в него и обуславящи срочността му. г) за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер и при наличието на изключение и по писмено искане на работника или служителя - може да се склучи трудов договор за срок по-кратък от една година. В случаите на букви в) и г) срочен трудов договор със същия работник или служител за същата работа може да се склучва повторно за срок най-малко една година. Ако договорът е склучен в нарушение букви а), б), в) и г), той се смята за склучен за неопределено време. Трудов договор, склучен 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 (чл. 69 КТ). Чл. 68, ал. 1, т. 2 – до завършване на определена работа Срочен трудов договор до завършване на определена работа по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ най-често се склучва в областта на строителството и услугите. Това е особен вид срочен трудов договор, при който клаузата срок е свързана с времето, необходимо за да бъде извършена/довършена определената (по вид, обем, качество и др. параметри) работа. Поради това, времетраенето на договора по т. 2 може да продължи и повече от 3 години. Чл. 68, ал. 1, т. 3 – за заместване на работник или служител, който отсъства от работа При срочния трудов договор за заместване клаузата срок е свързана с времето, необходимо за да бъде изпълнявана работата на отсъстващ работник или служител, независимо от причината и продължителността на отсъствието. Поради това, времетраенето на договора по т. 3 може да продължи и повече от 3 години. Чл. 68, ал. 1, т. 4 – за работа на длъжност, която се заема с конкурс – за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс Срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ може да склучва за работа на конкурсна длъжност – за времето докато бъде заета въз основа на конкурс. Длъжностите, които се заемат с конкурс, се определят в закон, в акт на Министерския съвет, на министър или ръководител на друго ведомство или от работодателя. Длъжностите, определени като конкурсни, се заемат само въз основа на конкурс. До провеждането на конкурса длъжността може да се заеме със срочен трудов договор за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс (чл. 90, ал. 3 КТ). Продължителността на срочния трудов договор е от датата на склучването му до датата на която лицето спечелило конкурса постъпи на работа. Чл. 68, ал. 1, т. 5 – за определен мандат, когато такъв е установен за съответния орган На това основание се склучват трудовите договори за длъжности, чиито правомощия се упражняват за определен мандат. □ Трудов договор със срок за изпитване Правната уредба за склучването и прекратяването на трудовия договор със срок за изпитване се съдържа в чл. 70 и чл. 71 КТ. Договорът се склучва, когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява. Договорът със срок за изпитване има характер на предварителен договор. При склучването му следва да се посочи какъв е окончателно склучения трудов договор – безсрочен или срочен. В договора се посочва в чия полза е уговорен срокът за изпитване, а ако това не е уговорено, се приема, че срокът е уговорен в полза и на двете страни. Срокът за изпитване е с продължителност до 6 месеца и включва само реално отработено време. Затова, с времето, през което работникът или служителят ползва законоустановен отпуск или поради други причини не работи, се удължава срокът за изпитване. През време на изпитването страните имат всички права и задължения както при окончателен трудов договор. За една и съща работа с един и същ работник или служител в едно и също предприятие трудов договор със срок за изпитване може да се склучва само веднъж. Страната, в чиято полза е уговорен срокът за изпитване, има право до изтичане на уговорения срок да прекрати договора без предизвестие. Трудовият договор се смята за окончателно склучен, ако не бъде прекратен до изтичане на срока за изпитване. □ 2. Избор Разпоредбите на чл. 83 – 88 от Кодекса на труда уреждат възникването на трудово правоотношение от избор. Длъжностите, които се заемат въз основа на избор, се установяват в закон, в акт на Министерския съвет или в устав. Длъжности, които се заемат по трудово правоотношение въз основа на избор, са предвидени например в Конституцията и в Закона за местното самоуправление и местната администрация. Избор се произвежда за заемане на длъжност, която е свободна или предстои да бъде освободена, както и при продължително отсъствие на лицето, което я заема. Срокът, за който се избира лицето, е не по-дълъг от 5 години. Органи и лица, които са определени в закон, в акт на Министерския съвет или в устав имат право да поставят кандидатури за изборна длъжност. За заемане на изборна длъжност кандидатът може и сам да постави кандидатурата си, когато това е допустимо от съответния закон, акт на Министерския съвет или устав. Изборът се произвежда от избиращото тяло, установено в закон, в акт на Министерския съвет или в устав. Трудовото правоотношение възниква от обявяване на кандидата за избран. В резултат на проведения избор възниква трудово правоотношение и се склучва споразумение по чл. 107 КТ във връзка с чл. 83 КТ. Със споразумението страните уреждат условията по правоотношението, вкл. размера на трудовото възнаграждение. Изборното трудово правоотношение винаги е срочно. Съгласно чл. 88 КТ неуредените в раздел „Избор” въпроси се уреждат в съответния закон, в акт на Министерския съвет или в устава, който предвижда заемането на определени длъжности въз основа на избор. □ 3. Конкурс Разпоредбите на чл. 89 – 97 от Кодекса на труда уреждат възникването на трудово правоотношение от конкурс. Конкурс може да се провежда за заемане на всяка длъжност освен за длъжност, за която е предвидено да се заема въз основа на избор (чл. 89 КТ). Длъжностите, които се заемат с конкурс, се определят в закон, в акт на Министерския съвет, на министър или ръководител на друго ведомство или от работодателя. Конкурс се обявява за длъжност: а) която е обявена за заемане с конкурс със закон; б) когато длъжността е свободна или предстои да бъде освободена; в) при продължително отсъствие на лицето, което я заема, за времето до завръщането му. Съгласно чл. 91 КТ правото да обяви конкурс принадлежи на работодателя. Начините на обявяване на конкурс са определени в закона: чрез централния или местния печат или по друг подходящ начин.

Когато работодателят е обявил конкурс, обявлението за конкурса следва да съдържа: а) наименованието на предприятието, мястото и характера на работата и изискванията за длъжността (на които следва да отговарят кандидатите); б) начина на провеждане на конкурса (по документи, чрез изпит, представяне на концепция, провеждане на интервю или др., включително чрез комбиниране на различни начини); в) необходимите документи, мястото и срока за подаването им (сроктът за подаване на документите не може да бъде по-кратък от 1 месец). Кодексът на труда не съдържа ограничения за броя на кандидатите, от които могат да бъдат подадени документи за участие в конкурса. Всеки може да участва в конкурса, независимо дали работи или не по трудово правоотношение. Когато кандидатът работи, съгласие за участие в конкурса от работодателя, при когото работи, не се изисква. В закона е предвидено правото на кандидат, който работи, на неплатен отпуск за дните на участие в конкурса и до 2 дни за пътуване, когато конкурсът се провежда в друго населено място. Този отпуск се признава за трудов стаж (чл. 92 КТ). Съгласно чл. 93, ал. 1 КТ допускането на кандидатите до конкурс се извършва от комисия, назначена от работодателя, като в нейния състав се включват съответни специалисти. Комисията следва да прецени дали кандидатите, които са подали документи, отговарят на основните изисквания, които се съдържат в обявлението за конкурса. Конкурсът се провежда от комисията по чл. 93, ал. 1 КТ по обявения начин. Резултатът от конкурса се съобщава на участниците в него лица в 3-дневен срок от провеждането му. Трудовото правоотношение с лицето, което е класирано на първо място, възниква от деня, в който то е получило съобщението за резултата. Лицето е длъжно да постъпи на работа в двуседмичен срок от датата на получаване на съобщението. При уважителни причини двуседмичният срок може да бъде удължен до 3 месеца. Изпълнението на задълженията по трудовото правоотношение започва с постъпването на работа на лицето. В резултат на проведения конкурс възниква трудово правоотношение и се сключва споразумение по чл. 107 КТ във връзка с чл. 89 КТ. Със споразумението страните уреждат условията по правоотношението, вкл. размера на трудовото възнаграждение. □ Допълнителен труд по трудов договор Правните основание за сключване на трудов договор за допълнителен труд са чл. 110 (за работа при същия работодател), чл. 111 (за работа при друг работодател) и чл. 114 КТ (за работа през определени дни от месеца). □ 1. Допълнителен труд при същия работодател Работникът или служителят може да сключи трудов договор с работодателя, при когото работи на основание чл. 110 КТ. Работата, която се извършва по допълнителния трудов договор не може да бъде в кръга на трудовите задължения по основния трудов договор. Работата по договора по чл. 110 КТ се извършва извън установеното за работника или служителя работно време по основното трудово правоотношение. □ 2. Допълнителен труд при друг работодател Съгласно чл. 111 КТ работникът или служителят може да сключва трудови договори и с други работодатели □ за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение (външно съвместителство). Сключването на допълнителен трудов договор с друг работодател по чл. 111 КТ е възможно, само ако в трудовия договор по основното трудово правоотношение не е уговорено друго (възможна е уговорка за пълна забрана за работа по допълнителен трудов договор или задължение за работника или служителя да поиска съгласие за сключване на такъв договор за всеки отделен случай). □ 3. Забрана за полагане на допълнителен труд С разпоредбата на чл. 112 КТ е установена забрана за полагане на допълнителен труд от определена категория работници или служители. Работниците и служителите, които по основното си трудово правоотношение работят при специфични условия и рисковете за живота и здравето им не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки, не могат да полагат допълнителен труд при същите или други специфични условия. □ 4. Работно време по трудов договор за допълнителен труд С чл. 113 КТ са установени правила за работното време по трудов договор за допълнителен труд. Максималната продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение не може да бъде повече от: а) 40 часа седмично - за ненавършилите 18-годишна възраст работници и служители; б) 48 часа седмично - за другите работници □ и служители. Установената максимална продължителност от 48 часа седмично може да бъде надвишавана при изричното писмено съгласие на работника или служителя. Ако работникът или служителят не даде съгласие, той не може да бъде задължен да работи повече от 48 часа седмично. Във всички случаи максималната продължителност на работното време по основната и допълнителната работа не може да нарушава установената от закона минимална непрекъсната междудневна и междуседмична почивка. Изричното писмено съгласие за работа повече от 48 часа седмично се дава на: а) по чл. 110 КТ- на работодателя, при когото работникът или служителят работи; б) по чл. 111 от КТ - на работодателя - страна по трудовия договор за допълнителен труд. Изричното писмено съгласие се дава за срок не по-дълъг от 4 месеца. Работодателите имат задължение да водят документация за всеки работник или служител, който работи повече от 48 часа седмично, като при поискване от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" са длъжни да им предоставят информация за случаите, в които работниците и служителите са дали съгласие да работят повече от 48 ч. седмично. Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" от съображения, свързани с безопасността и/или здравето на работниците и служителите, може да забранява или ограничава възможността за превишаване на седмичната продължителност на работното време. □ 5. Трудов договор за работа през определени дни от месеца В чл. 114 КТ е предвидено, че трудов договор може да се сключва и за работа през определени дни от месеца. Не е възможно сключването на трудов договор по чл. 114 от КТ за всичките работни дни от месеца. Тъй като договорът по чл. 114 КТ е трудов договор, то при сключването му страните следва да уговорят всички задължителни елементи от съдържанието му, т.е. прилага се разпоредбата на чл. 66 КТ. В този смисъл е и изричният текст на чл. 115 КТ, съгласно който освен условията по чл. 66, ал. 1 се уговарят продължителността и разпределението на работното време, а може да се уговаря и периодичността на изплащането на трудовото възнаграждение. Продължителността на работното време през определените дни може да бъде както пълна, така и непълна. Времето, през което лицето работи по трудов договор на основание чл. 114 се зачита за трудов стаж. Поради зачитането на □ времето на работа по такъв договор за трудов стаж, работниците и служителите имат всички права по Кодекса на труда, включително право на отпуск, на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и

професионален опит и т.н. □ □ 6. Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа С новия чл. 114а КТ е уредена възможността за сключване на трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа. Страни по трудовия договор са работника и работодателя – регистриран земеделски стопанин. Регистрацията на земеделските стопани се извършва по реда на Наредба № 3 от 29.01.1999 г. за създаване и поддържане на регистър на земеделските стопани. Трудовият договор по чл. 114а КТ се сключва за работа само за един ден. Времето на работа по този трудов договор не се признава за трудов стаж. С един работник може да се сключват трудови договори общо за не повече от 90 дни в една календарна година. Трудов договор по чл. 114а КТ може да се сключва само в основна икономическа дейност „Растениевъдство“. Предметът на трудовия договор е ограничен само за дейности, свързани с обработка на насажденията и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула. Трудовият договор може да се сключва за професии, неизискващи специална квалификация. Съдържаниена трудовия договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа: - данни за страните; - място на работа; - наименование на длъжността; - размер на трудовото възнаграждение; - дата на изпълнение на работата; - продължителност, начало и край на работния ден. Продължителността на работното времепо договора е равна на пълната законоустановена продължителност. Работодателят изплаща трудовото възнаграждение лично на работника срещу разписка в края на работния ден. При сключване и при прекратяване на трудовия договор по чл. 114а КТ работодателят не е длъжен: - да изпраща уведомления в Националната агенция за приходите по реда на Наредба № 5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда; - да разработва и връчва длъжностна характеристика на работника; - да издава заповед за прекратяване на трудовия договор поради изтичане на срока му. Условиата и редът за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори пред инспекцията по труда са определени с наредба на министъра на труда и социалната политика, съгласувана с управителя на Националния осигурителен институт и с изпълнителния директор на Националната агенция за приходите. Наредбата е обнародвана в ДВ, бр. 54 от 17.07.2015 г. и влиза в сила от 21.07.2015 г. С нея се утвърждава и образец на трудов договор по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда. Условиата и редът за осигуряване на работещите по трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа, са установени в Кодекса за социално осигуряване (КСО) и в Закона за здравното осигуряване (ЗЗО). Лицата по чл. 114а, ал. 1 КТ подлежат на осигуряване за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за трудова злополука и професионална болест. Осигурителните вноски за държавното обществено осигуряване за лицата по чл. 114а, ал. 1 КТ се внасят авансово върху не по-малко от минималния месечен размер на осигурителния доход по чл. 6, ал. 2, т. 3 КСО. Паричните обезщетения за временна неработоспособност поради трудова злополука и професионална болест на лицата по чл. 114а, ал. 1 КТ се изплащат за срока на неработоспособността, но за не повече от 90 календарни дни. Доходът на лицата от трудовия договор по чл. 114а, ал. 1 КТ се взема предвид при изчисляване размера на пенсията за осигурителен стаж и възраст. Лицата по чл. 114а, ал. 1 КТ подлежат на здравно осигуряване, като здравноосигурителните вноски се внасят авансово от работодателите, заедно с вноските за социално осигуряване. Сключването на трудов договор по чл. 114а КТ не е основание за спиране и прекратяване изплащането на паричното обезщетение за безработица на лице, което е регистрирано в териториалното поделение на НОИ с право на обезщетение за безработица. Лицата, които полагат труд по чл. 114а КТ могат да ползват всички посреднически услуги по заетостта. Работата по трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа не води до прекратяване на регистрацията им като безработни лица в Агенцията по заетостта. Те са длъжни да уведомяват дирекция „Бюро по труда“ и да декларират размера на полученото възнаграждение по договора до 5-то число на месеца, следващ месеца, през който е положен трудът. □ 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