

□ Начало Карта на сайтаКонтакти 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 По Кодекса на труда По Кодекса на труда По Кодекса за социално осигуряване По Кодекса на труда 1. Обезщетение при недопускане на работа – чл. 213 КТ Работодателят дължи обезщетение на работника или служителя при недопускането му на работа в две хипотези: а) при „първоначално” недопускане на работа - когато е възникнало трудово правоотношение между страните и работникът или служителят се яви в законоустановения седемдневен срок или в срока, уговорен между страните, за да постъпи на работа, а работодателят не го допусне да изпълнява трудовите си задължения. Дължимото обезщетение е в размер на brutното трудово възнаграждение за длъжността от деня на явяването на работника или служителя, за да постъпи на работа, до неговото действително допускане на работа. б) при „последващо” недопускане на работа - когато след като е започнало изпълнението на задълженията по възникнало трудово правоотношение, работодателят не допуска работника или служителя да осъществява трудовата си функция (напр. след прекратяване на ползването на законоустановен отпуск). Размерът на дължимото обезщетение се определя от brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето на незаконното недопускане на работа. Обезщетението по чл. 213 КТ подлежи на данъчно облагане. □ 2. Обезщетение при временно отстраняване от работа – чл. 214 КТ Работодателят дължи обезщетение на работник или служител, когато е отстранил временно от работа. Обезщетението се дължи, когато отстраняването от работа е извършено от работодателя неправомерно, т.е. без да е имал правно основание за това. Правомерно отстраняване от работа например е налице в хипотезите на чл. 199 КТ (при явяване на работника или служителя в състояние, което не му позволява да изпълнява трудовите си задължения, употребява през работно време алкохол или друго силно упойващо средство). Дължимото обезщетение е в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето на незаконното отстраняване. Обезщетението по чл. 214 КТ подлежи на данъчно облагане. □ 3. Обезщетение при командировка – чл. 215 КТ При командироване работникът или служителят има право да получи освен brutното си трудово възнаграждение още и пътни, дневни и квартирни пари при условия и в размери, определени в Наредбата за командировките в страната и в Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина. На основание посочените нормативни актове работодателят издава заповед за командировка в страната или в чужбина. В заповедта за командироване си посочват командировъчните дневни, пътни и квартирни пари, на които командированият работник или служител има право. □ 4. Обезщетение при преместване – чл. 216 КТ Работодателят дължи обезщетение на работника или служителя при „преместване” в следните случаи: а) промяна на мястото на работа от едно населено място в друго; За да възникне задължение за работодателя да заплати на работника или служителя разходите по преместването (пътните разноски за него и за членовете на семейството му, разноските по пренасянето на покъщнината му, възнаграждение за дните на пътуването и за още 2 дни) е необходимо да се постигне споразумение. Следователно, дължимостта на това обезщетение е поставена под условие – само ако е постигнато споразумение между страните по трудовото правоотношение. б) прекратяване на трудовото правоотношение не по вина на работника или служителя или не по негово заявление с предизвестие, когато мястото на работата по прекратеното правоотношение е различно от мястото, където работникът или служителят живее постоянно; За завръщането на работника или служителя в постоянното му местоживеее работодателят може да заплати пътните разноски за него и за членовете на семейството му и разноските по пренасянето на покъщнината, когато е постигнато споразумение между страните. в) когато по ред, предвиден в закон, работникът или служителят се премества или е преместен на постоянна работа в друго населено място не по негова молба. Работникът или служителят има право на обезщетение в размер на разходите по преместването. Когато разстоянието до населеното място на новата работа е над 100 километра и преместването е за време над 1 година, на работника или служителя се заплаща и уговореното едномесечно трудово възнаграждение за новата работа и възнаграждение в размер на една четвърт от същата сума за всеки член от семейството, издържан от работника или служителя. В тази хипотеза не е необходимо постигането на споразумение между страните. Обезщетението е субективно право на работника или служителя и се изплаща от работодателя, при когото работникът или служителят се премества на работа. Обезщетенията по чл. 216 КТ не подлежат на данъчно облагане. □ 5. Обезщетение при трудоустрояване – чл. 217 КТ Разпоредбата на чл. 317 КТ регламентира случаите, при които е необходимо трудоустрояване на работници или служители. Трудоустрояването се извършва по предписание на здравните органи. В 7-дневен срок от получаване на предписанието работодателят е задължен да премести работника на подходяща работа. При неизпълнение на това задължение работодателят дължи на работника или служителя обезщетение по чл. 217 от КТ. Обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя от деня, в който работодателят е получил предписанието за трудоустрояване, до деня на неговото изпълнение. Работник или служител, който без уважителни причини откаже да приеме работата, на която се трудоустроява, няма право на това обезщетение. Обезщетението по чл. 217 КТ подлежи на данъчно облагане. □ 6. Обезщетение при бедствие – чл. 218 КТ Обезщетението при бедствие се изплаща от работодателя, при когото работникът или служителят работи. Условието, при което работодателят дължи това обезщетение е настъпило бедствие, в резултат на което работникът или

служителят е възпрепятстван да се яви на работа. Обезщетението е в размер 50 на сто от brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето, през което е бил възпрепятстван да работи, но не по-малко от 75 на сто от минималната работна заплата, установена за страната. В колективен или в индивидуален трудов договор може да се предвиди по-голям размер на обезщетението (чл. 228, ал. 2 КТ). Ако работникът или служителят е взел участие в спасителните работи при бедствие заплаща му се пълният размер на brutното трудово възнаграждение. Обезщетението по чл. 218 КТ подлежи на данъчно облагане. □ 7. Обезщетения при правомерен отказ на работника или служителя да изпълнява работата – чл. 219 КТ Правото на това обезщетение възниква в две хипотези: а) когато работник или служител на законно основание е отказал изпълнението или е преустановил работа поради възникнала сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето му; Обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето, през което не е работил. За да възникне задължение на работодателя да изплати това обезщетение е необходимо отказът на работника или служителя да изпълнява работата си или да преустанови нейното изпълнение да е направен на законно основание, поради възникнала сериозна и непосредствена опасност за неговия живот и здраве. б) когато работник или служител откаже да изпълнява работа, възложена му във от допустимите случаи за едностранна промяна на мястото и характера на работа, ако е възпрепятстван да изпълнява работата си по досегашните условия. Предпоставките за изплащане на обезщетението са: - извършена от работодателя едностранна промяна на мястото и характера на работа без да са налице производствена необходимост, престой или непреодолими причини (чл. 120 КТ) или командироване (чл. 121 КТ); - лишаване на работника или служителя от възможността да изпълнява работата, която е заемал преди отказа. Обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето, през което не е работил. Обезщетенията по чл. 219 КТ подлежат на данъчно облагане. □ 8. Обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение 8.1. Обезщетение за неспазено предизвестие 8.1.1 Обезщетение, дължимо от страната, която отправя предизвестие – чл. 220, ал. 1 от КТ: Страната, която има право да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестията, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестията. Основанията, при наличието на които работодателят прекратява трудовия договор на работника или служителя с предизвестие, са регламентирани в Кодекса на труда. Правото на работодателя да прекрати трудовия договор с предизвестие означава, че той дължи предизвестие на работника или служителя. Продължителността на срока на предизвестията зависи от вида на сключения трудов договор (срочен или безсрочен). Моментът на прекратяването е различен в зависимост от това дали работникът или служителят отработва целия срок на предизвестията или само част от него. Ако работодателят се възползва от предвидената в чл. 220, ал. 1 КТ възможност да прекрати трудовия договор преди да изтече срокът на дължимото предизвестие, то трудовият договор се прекратява веднага (ако срокът не е спазен изцяло) или при изтичане на съответната част от предизвестията (ако е не е спазена част от срока). Дължимото от работодателя обезщетение е в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок. Brutното трудово възнаграждение за определяне на обезщетението е полученото от работника или служителя brutно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е прекратено правоотношението или последното получено от работника или служителя месечно brutно трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено. 8.1.2 Обезщетение, дължимо от страната, към която е отправено предизвестие – чл. 220, ал. 2 от КТ: Страната, която е предизвестена за прекратяване на трудовото правоотношение, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестията, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестията. Това означава, че ако работникът или служителят е връчил предизвестие на работодателя за прекратяване на трудовия си договор, в случай че работодателят като предизвестена страна се възползва от възможността, предвидена в чл. 220, ал. 2 КТ, то той ще дължи обезщетение. Обезщетението по чл. 220 КТ подлежи на данъчно облагане. □ 8.2. Обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие 8.2.1 Обезщетение, дължимо от работодателя – чл. 221, ал. 1 от КТ: При прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работника или служителя без предизвестие в случаите по чл. 327, ал. 1, т. 2, 3 и 3а от КТ работодателят му дължи обезщетение. Случаите на прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие от страна на работника или служителя, в които той има право на обезщетение от работодателя са следните: а) когато работодателят забави изплащането на трудовото възнаграждение или на обезщетение; б) когато работодателят промени мястото или характера на работата или уговореното трудово възнаграждение, както и когато не изпълни други задължения, уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт; в) когато в резултат на извършена промяна по чл. 123, ал. 1 КТ или чл. 123а, ал. 1 кт (промени в организацията и дейността на “стария” работодател) значително се влошат условията на труд при “новия” работодател. При прекратяване на безсрочно трудово правоотношение обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за срока на предизвестията, а при прекратяване на срочно трудово правоотношение - в размер на действителните вреди (brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето, през което той е останал без работа след прекратяването, но за не повече от остатъка от срока на трудовото правоотношение – чл. 221, ал. 4, т. 1 от КТ). 8.2.2 Обезщетения, дължими от работника или служителя – чл. 221, ал. 2 и ал. 3 от КТ: Работникът или служителят дължи на работодателя обезщетение в случаите на прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие при дисциплинарно уволнение по чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ и при уволнение по 330, ал. 1 от КТ поради осъждане за престъпление, което съставлява и нарушение на трудовите задължения. При прекратяване на безсрочно трудово правоотношение обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за срока на предизвестията, а при прекратяване на срочно трудово правоотношение - в размер на действителните вреди (brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето, през което работодателят е останал без работник или служител за същата работа, но за не повече от остатъка от

срока на трудовото правоотношение - чл. 221, ал. 4, т. 2 от КТ). Обезщетенията по чл. 221 КТ подлежат на данъчно облагане. □ 8.3. Обезщетение при уволнение на други основания 8.3.1. Обезщетение при оставане без работа – чл. 222, ал. 1 КТ Обезщетението се изплаща в резултат на прекратяване на трудов договор от страна на работодателя на посочените в разпоредбата правни основания, на работник или служител, който е останал без работа или е постъпил на работа след уволнението с по-ниско трудово възнаграждение. Обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето, през което той е останал без работа, но за не повече от 1 месец. С акт на Министерския съвет, с колективен трудов договор или с трудовия договор може да се предвижда обезщетение за по-дълъг срок. Ако в този срок работникът или служителят е постъпил на работа с по-ниско трудово възнаграждение, той има право на разликата за същия срок. Обезщетението по чл. 222, ал. 1 КТ подлежи на данъчно облагане. 8.3.2. Обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение поради болест – чл. 222, ал. 2 КТ Обезщетението се дължи от работодателя, когато трудовото правоотношение е прекратено поради болест на работника или служителя и при условие че той има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не е получил обезщетение на същото основание. Обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за срок от 2 месеца. Прекратяването на трудовия договор поради болест следва да бъде извършено на основание чл. 325, ал. 1, т. 9 или чл. 327, ал. 1, т.1 КТ. С колективен трудов договор или с трудовия договор може да се предвижда обезщетение за срок по-дълъг от 2 месеца (чл. 228, ал. 2 КТ). Обезщетението по чл. 222, ал. 2 от КТ не подлежи на данъчно облагане. 8.3.3. Обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение след придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст – чл. 222, ал. 3 КТ При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако е работил при същия работодател през последните 10 години от трудовия му стаж - на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Това обезщетение може да се изплаща само веднъж. Обезщетението се изплаща от работодателя, само когато към датата на прекратяване на трудовия договор работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Преценката за размера на обезщетението се прави от работодателя, който прекратява трудовия договор. С акт на Министерския съвет, с колективен трудов договор или с трудовия договор може да се предвижда обезщетение за по-дълъг срок (чл. 228, ал. 2 КТ). С акт на Министерския съвет – Постановление от 11.02.1994 г. за увеличаване в някои случаи размера на обезщетенията по чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда са предвидени случаите, в които обезщетението се изплаща за по-дълъг срок. Обезщетението по чл. 222, ал. 3 от КТ не подлежи на данъчно облагане. □ С § 4 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2016 г., в сила от 1 януари 2016 г., обн. ДВ, бр. 98 от 15 декември 2015 г., се правят изменения и допълнения в Кодекса на труда. В чл. 222 КТ се създава ал. 4. С новата ал. 4 изрично се регламентира правото на работника или служителя на обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ, когато при прекратяване на трудовото правоотношение той отговаря на условията за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване (КСО). За да възникне правото на обезщетение по чл. 222, ал. 4 във връзка с ал. 3 КТ е необходимо да са налице следните законови предпоставки: - прекратяване на трудовото правоотношение след 1 януари 2016 г., независимо от правното основание за прекратяване; - към датата на прекратяването работникът или служителят отговаря на условията за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а КСО. □ 8.4. Обезщетение за неизползван платен годишен отпуск – чл. 224 КТ Съгласно чл. 224, ал. 1 от КТ 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. Обезщетението по чл. 224, ал. 1 КТ се изплаща независимо от вида на основанията за прекратяване на трудовия договор. Размерът на обезщетението за неизползван платен годишен отпуск се определя пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж (чл. 42, ал. 1 от НРВПО). Съгласно чл. 224, ал. 2 от КТ обезщетението за неизползван платен годишен отпуск се изчислява по реда на чл. 177 КТ към деня на прекратяването на трудовото правоотношение. Обезщетението по чл. 224 КТ подлежи на данъчно облагане. □ 9. Обезщетение при незаконно уволнение – чл. 225, ал. 1 и 2 КТ При незаконно уволнение работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 месеца. Ако през посочения период работникът или служителят е работил на по-нископлатена работа, той има право на разликата в заплатите. Според разпоредбата на чл. 344, ал. 1 от КТ работникът или служителят има право да оспорва законността на уволнението пред работодателя или пред съда и да иска: а) признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна; б) възстановяване на предишната работа; в) обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението. Когато уволнението се оспорва по съдебен ред, работникът или служителят има право на три иска, които могат да бъдат предявени с една искова молба, но е възможно да се предяви само първия, само първия и втория или само първия и третия. Съдът се произнася по исканията, така както са направени. Когато съдът е признал уволнението за незаконно и го е отменил, и ако е бил предявен и иска за обезщетение по чл. 225, ал. 1 или 2 КТ, съдът присъжда на работника или служителя обезщетение за времето на оставане без работа поради уволнението или за времето, през което е той е работил на по-ниско платена работа. Работодателят дължи обезщетението в размера, посочен във влязлото в сила съдебно решение. С колективен трудов договор или с трудовия договор може да се предвижда обезщетение за срок повече от 6 месеца (чл. 228, ал. 2 КТ). Обезщетението по чл. 225, ал. 1 и 2 КТ подлежи на данъчно облагане. □ 10. Обезщетение при недопускане до работа на възстановен работник или служител – чл. 225, ал. 3 КТ Съгласно чл. 345, ал.1 КТ при възстановяване на работника или служителя на предишната му работа от съда той може да я заеме, ако в двуседмичен срок от получаването на съобщението за възстановяване се яви на работа, освен когато този срок не бъде спазен по уважителни причини. В случаите когато незаконно уволнен

работник или служител бъде възстановен на работа и след явяването му в предприятието, за да заеме работата, на която е възстановен, не бъде допуснат да я изпълнява, работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно към работника или служителя в размер на brutното му трудово възнаграждение от деня на явяването му до действителното му допускане на работа. Обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ подлежи на данъчно облагане. □ 11. Отговорност на работодателя за други вреди, причинени на работника или служителя – чл. 226 КТ

Работодаателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно за вредите, причинени на работника или служителя поради: а) неиздаване или несвоевременно издаване на необходимите му документи, удостоверяващи факти, свързани с трудово правоотношение, както и при вписване на неверни данни в издадените документи; б) незаконно задържане на трудовата му книжка, след като трудовото правоотношение е било прекратено. Работодаателят има задължение да издава различни удостоверителни документи, които са необходими на работника или служителя за да реализира свои права, предвидени в други нормативни актове. Съгласно чл. 350, ал. 1 от КТ при прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването, и да я предаде незабавно на работника или служителя. Когато работодателят задържи незаконно трудовата книжка на работника/служителя, т.е. не изпълни задължението си да му я предаде незабавно, той носи отговорност. Отговорността на работодателя при неизпълнение на горните задължения се изразява в изплащане на обезщетение, чийто размер се определя в зависимост от това дали става въпрос за вреди, причинени от неиздаване или несвоевременно издаване на документи или при незаконно задържане на трудовата книжка (чл. 226, ал. 3 КТ). Обезщетението по чл. 226 КТ не подлежи на данъчно облагане. □ 12. Брутно трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията

Разпоредбата на чл. 228, ал. 1 КТ регламентира начина или т.н. “база” за определяне на обезщетенията по чл. 213 – чл. 226 КТ. Брутното трудово възнаграждение за определяне на посочените обезщетения е полученото от работника или служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено. Съгласно чл. 17, ал. 1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата в brutното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по чл. 228 КТ се включват: 1. основната работна заплата за отработеното време; 2. възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда; 3. допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер; 4. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 КТ; 5. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 КТ; 6. възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост, по чл. 267, ал. 1 и 3 КТ; 7. възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 КТ. Размерът на среднодневното брутно трудово възнаграждение при изчисляване на обезщетенията по КТ при пълен работен ден не може да бъде по-малък от този, който се изчислява при възникване на съответното основание от размера на установената за страната минимална работна заплата. □ 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