

## ТРЗ и осигуряване от А до Я

Актуализация • Година 3 • Брой 29 • Юли 2020

- ☑ **Практически въпроси, свързани с правото на почивка на работниците и служителите**
- ☑ **За обезщетенията, дължими от работодателя във връзка с прекратяването на трудовото правоотношение**
- ☑ **Прекратяване на трудовото правоотношение по време на майчинство – решение на казус**
- ☑ **Прилага ли се още Законът за мерките и действията по време на извънредното положение? – решение на казус**
- ☑ **Икономически мерки за подпомагане на бизнеса в епидемична ситуация**
- ☑ **Осигуряване по време на криза**

# Съветник: ТРЗ и Осигуряване от А до Я

<b>Трудов договор</b>	<b>А</b>
Особености на трудовия договор и на осигуряването на работещите по трудови правоотношения	А 1
В кои случаи работодателят може да измени трудовия договор без изричното съгласие на работника или служителя?	А 2
Изменение на трудовото правоотношение в резултат на промяна на работодателя	А 2.1
Изпитателен срок	А 3
Общи основания за прекратяване на трудовия договор. Какво трябва да знаем при прекратяване на трудовите отношения	А 4.1
Специфични основания за прекратяване само на срочния трудов договор	А 4.2
Основания за прекратяване на трудовия договор – причини	А 4.3
Прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие	А 4.4.1
Прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие	А 4.4.2
Прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие поради неизпълнение на задълженията на работодателя	А 4.4.3
Уволнение поради липса на качества за ефективно изпълнение на работата	А 4.4.4
Незаконно уволнение и възстановяването на работа на неправомерно прекратени служители	А 4.5.
Режим за наемане на работа на чужденци – условия и нови моменти	А 5
Специфични процедури, отнасящи се до различни групи работници – граждани на трети страни	А 5.1
Правила и особености при сключване на едnodневните трудови договори	А 6
Изменение на трудовото правоотношение в резултат на промяна на работодателя	А 7
Правни последици от промяната на работодателя	А 7.1
Трудови договори за допълнителен труд	А 8

Сключване на срочни трудови договори	A 9
За мястото на работа като елемент на трудовия договор	A 10
Задължения на работодателите във връзка с прекратяването на трудовото правоотношение	A 11
Изготвяне, утвърждаване и промяна на щатно разписание	A 12
<b>Работно време и почивки</b>	<b>B</b>
Задължително ли е осигуряването на почивка за хранене при работа на непълно работно време?	B 2.1
Извънреден труд	B 3.
Работа и заплащане по време на официални и празнични дни	B 3.1
Сумирано изчисляване на работното време	B 4
Примери за сумирано изчисляване на работното време и попълване на декларация обр. № 1 за НАП	B 4.1
Какво може да предприеме работодателят при намаляване на обема или спиране на работата?	B 5
Практически въпроси, свързани с правото на почивка на работниците и служителите	B 6
<b>Отпуски</b>	<b>C</b>
Платен годишен отпуск	C 1
Възнаграждения за платения годишен отпуск и особености при изплащането му	C 1.1
Ред за ползване на платен годишен отпуск	C 1.2
Практически проблеми, свързани с платения годишен отпуск	C.1.3
Видове отпуски за изпълнение на граждански, обществени и други задължения, регламентирани в Кодекса на труда	C 2
Отпуск при временна неработоспособност	C 3
Отпуски за отглеждане на малко дете	C 4
Неплатени отпуски	C 5
Майчинство – отпуск и изменение на трудовото правоотношение: 2 практически примера	C 6
<b>Трудова дисциплина</b>	<b>D</b>
Общи положения при нарушаване на трудовата дисциплина. Права и задължения на работодателя	D 1
Видове наказания при нарушаване на трудовата дисциплина	D 2
За вътрешните правила в предприятието	D 3
Проблеми на имуществената отговорност на работника или служител	D 4

<b>Трудово възнаграждение</b>	<b>E</b>
Допълнителни трудови възнаграждения	E 3
Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит	E 3.1
Запор на възнаграждение на служител	E 4
За правната природа на бонусите (премиалните възнаграждения)	E 5
За налагането на запор върху трудово възнаграждение	E 6
<b>Обезщетения по Кодекса на труда</b>	<b>F</b>
Обезщетения, които работодателят дължи при незаконно уволнение на работник или служител	F 2
За обезщетенията, дължими от работодателя във връзка с прекратяването на трудовото правоотношение	F 3
Прекратяване на трудовото правоотношение по време на майчинство – решение на казус	F 4
<b>Командиrowане</b>	<b>G</b>
Командиrowане и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги – обща информация	G 1
Понятията „командиrowане“ и „изпращане“ – условия и ред	G 2
Трудови спорове и отговорност на подизпълнителите при командиrowане и изпращане	G 3
Как да командиrowаваме международните шофьори?	G 4
<b>Здравословни и безопасни условия на труд</b>	<b>I</b>
Задължение на работодателя при трудова злополука или професионална болест	I 1
Как да накараме служителите да забравят „вредните“ си навици на работното място?	I 2
<b>Трудова книжка и трудов стаж</b>	<b>J</b>
Трудов стаж по трудово правоотношение	J 1
Придобиването на трудов стаж и неговото значение в едно трудово правоотношение	J 1.1
Установяване на трудов и осигурителен стаж	J 2
Други периоди от време, които се признават за трудов стаж без да е съществувало трудово правоотношение	J 3
Трудово досие на работника или служителя: какво представлява и какво трябва да включва?	J 4
Съхраняване на документите от трудовото досие в електронен вид	J 4.1

За някои практически затруднения, свързани с понятието за „трудов стаж“	J 5
<b>Трудово законодателство: Контрол, спорове, административнонаказателна отговорност</b>	<b>K</b>
Административнонаказателна отговорност при нарушаване на трудовото законодателство	K 1
Колективни трудови спорове	K 2
Механизми за справяне с конфликтни служители	K 3
Извънсъдебни способи за решаване на трудови спорове	K 4
<b>Граждански правоотношения</b>	<b>L</b>
Граждански договор. Видове и разлика с ТД	L 1
Осигуряване и данъчно облагане на лица по граждански договори	L 2
<b>Договори за управление и контрол</b>	<b>M</b>
Договор за управление и контрол – сключване, съдържание, осигурителни последици	M 1
<b>Осигуряване на лица по трудови договори</b>	<b>N</b>
Осигуряване на лица, работещи пълен месец на основен трудов договор	N 1
Осигуряване на лица работещи при сумирано изчисляване на работното време. Осигурителен доход – примери	N 3
<b>Работа едновременно по различни правоотношения</b>	<b>Q</b>
Сключване на втори или допълнителен трудов договор	Q 1
Работно време по договор за допълнителен труд	Q 1.1
Осигуряване на работници и служители, работещи по допълнителни трудови договори	Q 1.2
Платен годишен отпуск при работа по договор за допълнителен труд	Q 1.3
Прекратяване на договор за допълнителен труд. Подаване на данни за договори на допълнителен труд	Q 1.4
<b>Осигуряване на самоосигуряващи се лица</b>	<b>R</b>
Задължение за осигуряване. Декларации	R 1
Определяне на окончателен размер на осигурителния доход от самоосигуряващите се лица	R 2
Декларация образец № 5 „Авансово внесени социални и здравноосигурителни вноски“	R 3

Определяне на окончателен размер на осигурителния доход от самоосигуряващите се лица за 2019 година	R 4
<b>Осигурителни вноски</b>	<b>S</b>
Възнаграждения, върху които се внасят, или не се внасят осигурителни вноски	S 1
Закупуване на недостигащ осигурителен стаж	S 2
Осигуряване на чужденци в България и на българи в чужбина – решения на казуси	S 3
<b>Подаване на данни в НАП</b>	<b>U</b>
Декларация обр. № 1 – особености, срокове, примери от практиката	U 1
Декларация обр. № 6 – особености, срокове, корекции, примери от практиката	U 2
Декларация образец № 3 за данни за здравното осигуряване на лица, осигурени от държавния бюджет	U 3
Декларация образец № 5 за авансово внесени социални и здравноосигурителни вноски	U 4
Регистрация на трудовите договори в НАП	U 5
Наредба № Н-13 от 17 декември 2019 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	U 6
<b>Парични обезщетения и помощи</b>	<b>V</b>
Парични обезщетения при временна неработоспособност	V 1
Осигурителен стаж, изчисляване и изплащане	V 1.1
Изплащане, срокове, санкции, документи	V 1.2
Парични обезщетения при майчинство. Видове и необходими документи	V 2
Ред, срокове и начин за представяне в НОИ на документите и данните за изплащане на паричните обезщетения за майчинство	V 2.1
Отглеждане на малко дете – отпускане и изчисляване на обезщетения, документи, отпуск	V 2.2.
Промени в паричните обезщетения за безработица в сила от 01.01.2018 г.	V 3
Парични помощи, изплащани от ДОО	V 4
Обезщетения за държавните служители	V 5
Промени в социалното осигуряване, свързани с извънредното положение	V 6

## Безработица

Обезщетения за безработица W 1

## Пенсиониране X

Условия за придобиване на пенсия през 2019 г. за различните категории работници X 1

Дължими обезщетения при пенсиониране: практически примери X 2

Необходими документи за отпускане на пенсии, свързани с трудовата дейност. УП-1 – образец и съвети по попълването му X 3.1

Процедура по изготвяне на удостоверение за осигурителен доход УП-2 – образец и изготвяне X 3.2

Процедура по изготвяне на удостоверение за осигурителен стаж. УП-3 – образец и изготвяне X 3.3

## Здравно осигуряване Y

Декларация образец № 3 „Данни за здравното осигуряване на лица, осигурени от държавния бюджет” Y 1

Осигурителни вноски за здравно осигуряване Y 2

Подаване на данни към НАП за здравноосигурени лица.  
Корекция на грешка при здравното осигуряване на лице Y 3

## Осигурително законодателство: Контрол, спорове, административно-наказателна отговорност Z

Административнонаказателна отговорност при нарушаване на осигурителното законодателство Z 1

Контрол от НОИ – права и задължения на контролните органи при проверка. Ревизия и последващи действия Z 2

## GDPR – новите правила за защита на личните данни AA

Лични данни на работниците и служителите, събирани при сключването на трудов договор AA 1

## Извънредно положение и извънредна епидемична обстановка: закони, мерки, действия AB

Прилага ли се още Законът за мерките и действията по време на извънредното положение? – решение на казус AB 1

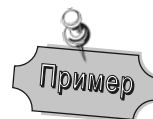
Икономически мерки за подпомагане на бизнеса в епидемична ситуация AB 2

Осигуряване по време на криза AB 3

## Прилага ли се още Законът за мерките и действията по време на извънредното положение? – решение на казус

Автор: доц. д-р Андрей Александров

• **ВЪПРОС:** *Вследствие от пандемията на коронавирус и приетите противоепидемични мерки в последните два месеца дейността ни е силно засегната, без да сме преставали изцяло да работим. Същевременно се наблюдава рязък спад в приходите и нямаме нужда от целия наличен персонал, който да работи едновременно. Не искаме и да уволняваме служители. Насочихме се към възможността да им предоставим половината от платения годишен отпуск със заповед на работодателя, но не сме сигурни, че това правило още важи, след като извънредното положение беше отменено. Можем ли да Ви помолим за коментар?*




**ОТГОВОР:** Възможността работодателите и органите по назначаване да предоставят до една втора от платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие е предвидена в разпоредбата на чл. 7, ал. 2 от Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. (ЗМДВИП). Колебанията в случая очевидно са породени от първоначалната редакция на § 52 от ПЗР на ЗМДВИП, според която законът влиза в сила от 13 март 2020 г. и се прилага до отмяна на извънредното положение. Срокът на обявеното в страната извънредно положение изтече на 13 май 2020 г., което постави и въпросът за действието на този закон.




Следва да се има предвид обаче, че със ЗИД на Закона за здравето (обн. ДВ, бр. 44/13.05.2020 г.) бяха направени промени в редица други закони, вкл. в ЗМДВИП. Цитираната разпоредба на § 52 от ПЗР на ЗМДВИП също беше изменена, като в нея бяха заличени думите „и се прилага до отмяна на извънредното положение“. По този начин законодателят промени първоначалното си намерение ЗМДВИП да е акт със срочно действие и го „валидира“ за неопределен период в бъдещето. Впрочем, същата идея откриваме и в промяната на наименованието на закона, в което бяха включени думите „и за преодоляване на последиците“. Колко дълго ще продължи „преодоляването на последиците“ от извънредното положение трудно може да се прогнозира, но е ясно, че законът ще продължи да се прилага, докато не бъде отменен.

На базата на изложеното може да се заключи, че към днешна дата ЗМДВИП е действащ закон, създаващ права и задължения за неог-

раничен кръг правни субекти. Няма пречка работодател или орган по назначаването да се позове на чл. 7, ал. 2 от закона, за да предостави до една втора от платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие, когато дейността продължава, но в намалени обеми. В случая може да се приеме, че заповедта е свързана не с извънредното положение, а с преодоляването на последиците от него.



Измененията, въведени със Закона за здравето в ЗМДВИП, като че ли сложиха край и на един друг спор, който вече се зараждаше в правната доктрина и в практиката: дали новите разпоредби в други закони, които бяха създадени чрез ЗМДВИП, следва да се считат за отменени. Такава разпоредба е напр. новият чл. 173а КТ, предвиждащ, че когато работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители е преустановена, работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие, включително на тези, които не са придобили 8 месеца трудов стаж. Работодателите са длъжни да разрешават използването на платен годишен отпуск от някои уязвими групи служители, когато са го поискали (напр. майки на деца под 12 години, бременни служителки, с намалена трудоспособност и др.).



Не само, че към днешна дата разпоредбата не е отменена, тя е и допълнена в частта относно причините за преустановяване на работата – поради обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка. Извънредна епидемична обстановка се обявява за определен период от време с решение на Министерския съвет по предложение на министъра на здравеопазването въз основа на извършена от главния държавен здравен инспектор оценка на съществуващия епидемичен риск (чл. 63, ал. 2 от Закона за здравето). С Решение № 325 на Министерския съвет от 14.05.2020 г. в страната е обявена извънредна епидемична обстановка от 14 май до 14 юни 2020 г., следователно работодателите, чиято дейност е преустановена в тази връзка, могат да прибегнат и към възможността да предоставят повече от една втора от полагаемия се платен годишен отпуск на служителите и без тяхно съгласие по реда на чл. 173а КТ.

## Икономически мерки за подпомагане на бизнеса в епидемична ситуация

Автор: експерт Аспасия Петкова

След като правителството реши да прекрати извънредното положение във връзка с коронавируса, бяха приети законодателни промени, които да гарантират запазването на икономическите мерки за подпомагане на бизнеса.

В ДВ, бр. 44 от 13 май 2020 г. е публикуван Закон за изменение и допълнение на Закона за здравето, приет от 44-то Народно събрание на 12 май 2020 г., който е в сила от 14 май 2020 г.



С приетите промени са направени изменения и в някои други закони.

Решено е някои от измененията в извънредната епидемична обстановка да се обявяват единствено с решение на Министерския съвет, по предложение на министъра на здравеопазването и въз основа на извършен анализ на риска от държавния здравен инспектор.

Някои от по-важните промени в Закона за изменение и допълнение на **Закона за здравето (ЗЗ)** са следните:

1. Конкретизирани са мерките, които се предприемат във връзка със запазване здравето на хората, болничното лечение, изолацията, карантината, издаването на заповеди и предписания от министъра на здравеопазването и други ( чл. 61 от ЗЗ ).
2. В чл. 63, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗ е регламентирано обявяването на извънредна епидемична обстановка за определен период от време с решение на Министерския съвет по предложение на министъра на здравеопазването въз основа на извършена от главния държавен здравен инспектор оценка на съществуващия епидемичен риск. Министърът на здравеопазването със заповед въвежда временни протиепидемични мерки по предложение на главния държавен здравен инспектор на територията на страната или за отделна област.
3. Създаден е нов член 63а, в който са определени правомощията на министъра на здравеопазването да въвежда със заповед протиепидемични мерки, прилагането им от съответните органи и реда за обжалването им.

