

ТРЗ и осигуряване от А до Я

Актуализация • Година 1 • Брой 10 • Август 2018

- Трудово досие на работника или служителя:
какво представлява и какво трябва да включва?
- Видовете отпуски за отглеждане на малко дете
- Парични обезщетения при майчинство – видове и
необходими документи

Съветник: ТРЗ и Осигуряване от А до Я

Трудов договор

А

Особености на трудовия договор и на осигуряването на работещите по трудови правоотношения A 1

Общи основания за прекратяване на трудовия договор. Какво трябва да знаем при прекратяване на трудовите отношения A 4.1

Специфични основания за прекратяване само на срочния трудов договор A 4.2

Основания за прекратяване на трудовия договор – причини A 4.3

Прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие A 4.4.1

Прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие A 4.4.2

Незаконно уволнение и възстановяването на работа на неправомерно прекратени служители A 4.5.

Режим за наемане на работа на чужденци – условия и нови моменти A 5

Специфични процедури, отнасящи се до различни групи работници – граждани на трети страни A 5.1

Работно време и почивки

В

Сумирано изчисляване на работното време B 4

Отпуски

С

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
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
Трудова дисциплина	D
Общи положения при нарушаване на трудовата дисциплина. Права и задължения на работодателя	D 1
Видове наказания при нарушаване на трудовата дисциплина	D 2
Трудово възнаграждение	E
Допълнителни трудови възнаграждения	E 3
Запор на възнаграждение на служител	E 4
Обезщетения по Кодекса на труда	F
Обезщетения, които работодателят дължи при незаконно уволнение на работник или служител	F 2
Командиrowане	G
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 командироване и изпращане	G 3
Трудова книжка и трудов стаж	J
Трудов стаж по трудово правоотношение	J 1
Придобиването на трудов стаж и неговото значение в едно трудово правоотношение	J 1.1
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
Трудово законодателство: Контрол, спорове, административнонаказателна отговорност	K
Административнонаказателна отговорност при нарушаване на трудовото законодателство	K 1
Граждански правоотношения	L
Граждански договор. Видове и разлика с ТД	L 1
Осигуряване и данъчно облагане на лица по граждански договори	L 2
Осигуряване на лица по трудови договори	N
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

Работа едновременно по различни правоотношения **Q**

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

Осигуряване на самоосигуряващи се лица **R**

Задължение за осигуряване. Декларации	R 1
---------------------------------------	-----

Подаване на данни в НАП **U**

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

Парични обезщетения и помощи **V**

Парични обезщетения при временна неработоспособност	V 1
---	-----

Съдържание	005
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
Пенсиониране	X
Условия за придобиване на пенсия през 2018 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
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

Отпуски за отглеждане на малко дете

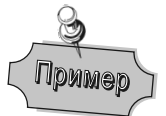
Автор: Красимира Гергева

Отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст

След отпускът поради бременност, раждане или осиновяване, ако детето не е настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка, работничката или служителката има право на отпуск за отглеждане на дете до навършването му на 2-годишна възраст.



Отпускът за отглеждане на дете до 2-годишна възраст може със съгласието на майката да се предостави на бащата или на един от техните родители. Условието е да работят по трудово правоотношение.



- **Пример:** Майка съм на дете на 10 месеца, след навършване на 1 годинка на детето ми предстои да се върна на работа. По степенение на обстоятелствата не е прието в детска ясла и обмисляме варианти кой да го гледа. На кого мога да прехвърля майчинството до навършването му на 2-годишна възраст?

Отговор: Съгласно чл. 164, ал.3 от КТ, отпускът за гледане на дете до 2-годишна възраст може да се прехвърли на бащата или на един от родителите на майката или бащата. Условието са : да работят по трудово правоотношение и да има съгласие от майката.

За времето на отпуска за отглеждане на дете до 2-годишна възраст майката или лицето, което е поело отглеждане на детето се заплаща парично обезщетение, което се определя съобразно условията и размерите определени в КСО и Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване.



Важно е да се отбележи, че времето, през което се ползва платеният отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст се зачита за трудов стаж.

Ако майката или лицето, което ползва този отпуск прекъсне неговото ползване, на майката се изплаща парично обезщетение от Държавното обществено осигуряване, но само в случай, че работи по трудово правоотношение.



Отпуск за отглеждане на дете, настанено при близки и роднини или в приемно семейство

Съгласно чл. 164а, ал.1 от КСО право на отпуск за отглеждане на дете до 2 годишна възраст имат лицата, при което е настанено дете по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето.



Ако лицата са съпрузи, то отпуска се разрешава само на един от тях.

За времето на платен отпуск за отглеждане на дете до 2 годишна възраст, което е настанено при близки, роднини или в приемно семейство, лицето има право на парично обезщетение, съобразно условията и размерите определени в КСО и Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване. Това време се зачита за трудов стаж.



Отпуск по чл. 164а, ал.1 или ал.2 от КТ не може да се ползва едновременно с отпуск по чл.164 или чл. 164б от КТ.

Отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст



Видовете отпуска при осиновяване на дете до 5-годишна възраст са заложи в чл. 164б от КТ.

Ако работничка или служителка осинови дете до 5-годишна възраст, 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.

Когато детето е осиновено от съпрузи, този вид отпуск може да се ползва осиновителя след изтичане на 6 месеца от деня на предаване на детето за осиновяване, но не по-късно навършване на 5-годишната му възраст. Условията за получаването на това обезщетение от осиновителя са: да работи по трудово правоотношение и да има предоставено съгласие от осиновителката.

Право на този вид отпуск има един от родителите на осиновителя или осиновителката само в случай, когато работят по трудово правоотношение и осиновителя е починал.

Когато този вид отпуск се използва или от осиновителя или от един от родителите на осиновителите, само когато осиновителя е починал, то тогава отпускът на осиновителката се прекъсва.



Право на отпуск за време от 365 дни от деня на предаване на детето за осиновяване, но не по-късно от навършването на 5-годишната му възраст имат също така и работника или служителя, който сам е осиновил детето.

Също както, когато семейство осинови дете, така и когато работник или служител сам осинови дете, с негово съгласие след изтичане на 6 месеца от деня на предаване на детето за осиновяване, един от неговите родители има право на този вид отпуска, но само при условие, че работи по трудово правоотношение.

Когато не се ползва отпуск по ал.1 или 5 от чл. 164б от КТ или когато лицето, което ползва такъв отпуск, прекъсне неговото ползване, на осиновителката или на осиновителя, когато работи по трудово правоотношение се изплаща парично обезщетение от държавното обществено осигуряване.

След използването на този вид отпуск, когато детето не е навършило 2-годишна възраст и не е настанено в детско заведение, то осиновителката, осиновителя или лицето, което е поело отглеждането на детето, има право на отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст на основание чл. 164 от КТ.

• **Пример:** *Осинових бебе, което беше на 2 месеца. Скоро ми приключи отпуска за периода от 365 дни от датата на предаване на детето. Аз, както и останалите майки имам ли право на отпуск и обезщетение за отглеждане на малко дете?*



Отговор: Съгласно чл. 164б, ал.7 от КТ след използването на отпуските по ал.1, 2,3 и 5 от чл. 164б от КТ, когато детето не е навършило 2-годишна възраст и не е настанено в детско заведение, Вие като осиновителка/ осиновител имате право на отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст на основание чл. 164 от КТ.

Както бащите, но които са им се родили бебета и които работят по трудово правоотношение имат право на 15-дневен отпуск при раждане на дете, така и осиновителят има право на 15-дневен отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст от деня на предаване на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст. Условието са: осиновителката и осиновителя да се намират в брак, както и осиновителят да работи по трудово правоотношение.



Този вид отпуск не се използва в следните случаи:

- При смърт на детето;
- При прекратяване на осигуряването;
- Когато детето посещата детско заведение, включително детска ясла или учебно заведение;
- Едновременно с отпуск по чл. 163, 164 и 164а от КТ;

През времето на ползване на този вид отпуск на лицата се изплаща обезщетение при условия и в размери, определение в отделен закон. Това време се признава за трудов стаж, а редът и начинът на неговото ползване се определят с наредба на Министерски съвет.

Отпуск при смърт или тежко заболяване на родител или осиновител

- ✓ В чл. 167 от КТ са уредени следните видове отпуска при смърт или тежко заболяване на родител или осиновител:
- ✓ Когато майката на дете до 2-годишна възраст или осиновителката на дете до 5-годишна възраст почине или заболее тежко и не може да се грижи за детето си, то остатъкът от отпуската за раждане, при осиновяване и за отглеждане на дете се ползват от бащата или осиновителя. С негово съгласие и при условие, че работят по трудово правоотношение този вид отпуск може да се използва от един от неговите родители или от един от родителите на починалата или тежко болна майка.
- ✓ Когато майката на дете до 2-годишна възраст или осиновител-

