



ТРЗ показател: новини, решения, насоки

Дата: 27.03.2020 г.

Мисъл на деня:

"Не можем да решим проблемите, като използваме същия начин на мислене, който сме използвали, когато сме ги създавали."

Алберт Айнщайн

Ключови моменти във връзка с ТРЗ в приетия Закон за извънредното положение

Приет бе Законът за извънредното положение, като заедно с това бе официално преименуван на Закон за действията по време на извънредното положение, обявено на 13 март 2020 г. с решение на Народното събрание.



Прие се, че работодателите ще имат възможност да налагат надомна работа или работа от разстояние без съгласие от страна на работниците и служителите си. Практически тази възможност е въведена в голям брой фирми. Служителите се трудят от къщи, за да се спази изискването за социална дистанция, а и за да се осигурят здравословни и безопасни условия на труд.

Работодателите ще имат възможност да предоставят до 1/2 от платения годишен отпуск на даден служител без съгласието му. Има изменение в приетия на I-во четене текст, предвиждащ работодателят да има право да предостави платения

годишен отпуск на служителя без съгласието му, а също и да му предостави ползване на неплатен отпуск, ако служителят е ползвал целия си платен отпуск.

Предвидена е и възможност да се преустанови работата на фирмата или на част от нея. Това преустановяване може да стане по заповед на работодателя или по заповед на държавен орган. През времето на действие на закона, но за срок не по-дълъг от 3 месеца, се предвижда НОИ да преведе на работодатели, определени с акт на Министерския съвет, 60% от размера на осигурителния доход за януари 2020 г. на служителите, работещи и осигурени при тези работодатели. Средствата ще са за сметка на фонд „Безработица“ на ДОО. Тепърва предстои конкретизиране на тази възможност.

Подаване на декларация образец 7 от СОЛ с регистрацията по Булстат, прекъснало дейност заради извънредното положение

Въпрос: Самоосигуряващо се лице с регистрацията по ЕГН в регистър Булстат. Вследствие на карантината прекъсва дейността си таксиметрови услуги, но желае да си плаща здравни осигуровки. За прекъсване дейността подава декларация ОКПД в НАП в 7-дневен срок от прекъсването, а за здравно трябва ли са подаде декларация 7 и считано от кога?

Отговор на въпроса даде експерт Краимира Гергева:

Съгласно чл. 40, ал. 5, т. 1 от Закона за здравното осигуряване, лицата, които не подлежат на осигуряване по ал.1, 2 и 3, са длъжни да внасят осигурителни вноски върху осигурителен доход, не по-малък от половината от минималния размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване - до 25-о число на месеца, следващ месеца, за който се отнасят, и извършват годишно изравняване на осигурителния доход съгласно данните от данъчната декларация, като окончателните осигурителни вноски се внасят в срока за нейното подаване.



Самоосигуряващите се лица, които са прекъснали дейност, попадат в обхвата на чл. 40, ал. 5, т. 1 от Закона за здравното осигуряване. В тази връзка следва да подадат декларация образец 7.

Декларация образец 7 се подава в компетентната териториална дирекция на Националната агенция за приходите от самоосигуряващите се лица, които имат задължение да внасят здравноосигурителни вноски на основание чл. 40, ал. 5, т. 1 от Закона за здравното осигуряване.

Декларацията се подава до 25-о число на месеца, следващ месеца, през който е възникнало задължението за осигуряване на основание чл. 40, ал. 5, т. 1 от Закона за здравното осигуряване.

В декларацията лицето следва да посочи началната дата от периода, за който възниква задължението за внасяне на вноски по чл. 40, ал.5, т.1 от Закона за здравното осигуряване.

Работодателите нямат право да пускат персонала си в неплатен отпуск

По закон работодателите не могат да пускат своите работници и служители в неплатен отпуск, защото той може да се даде единствено по инициатива на работника или служителя. Това посочи Димитър Манолов, президент на КТ Подкрепа в интервю.

Той посочи, че служителите могат да бъдат пуснати в платен отпуск, но за не повече от половината от дните на полагаемия платен отдиш за 2020 г. Работодателите обаче могат да пуснат персонала си в отпуск, натрупан от предходни години.



Манолов коментира, че освободените кадри в сферата на туризма бързо ще бъдат възстановени на работа след нормализация на ситуацията, още повече че туризмът понастоящем има сезонна заетост.

Президентът на КТ Подкрепа посочи, че безработицата ще се повиши заради извънредното положение, но въпросът е до какви нива и те да не са плашещи.

Деница Сачева, министър на труда и социалната политика, заяви, че на 21-ви март да регистрирани 1301 безработни лица. Тя прибави, че се очаква повишение на безработицата.

По нейни думи част от фирмите се трансформират и има и търсене на кадри. Налице е готовност за подпомогнем обезщетенията за безработица чрез ОП "Развитие на човешките ресурси".

Сачева потвърди мярката за плащане на 60 на сто от заплатата на тези, които временно не се трудят, но след кризата ще се върнат на работа.

В случай че фирмата не плаща останалите 40 на сто от възнаграждението или закрие мястото след този период, тя ще възстановява пари на държавата.

Право на работниците да откажат да изпълняват работата си

Въпрос: Имат ли работниците право да откажат да изпълняват работата си при настоящата ситуация около коронавируса?

Отговор на въпроса даде доц. д-р Андрей Александров:

Кодексът на труда дава възможност на работника или служителя да откаже изпълнението или да преустанови работата, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето му, като има задължение незабавно уведоми прекия си ръководител. В тези случаи продължаването на работата се допуска само след отстраняване на опасността, по нареждане на работодателя или на непосредствения ръководител. До упражняването на това право би могло да се стигне и ако например работодателят допусне на работа служител във видимо недобро здравословно състояние, а колегите му отказват да се излагат на риск от зараза.



Разпоредбата не задължава уведомяването до работодателя да бъде писмено. Въпреки че Кодексът на труда не задължава изрично работника или служителя да посочи на прекия си ръководител и конкретния източник на риска за живота или здравето му, който е причината за преустановяване на дейността му, то житейски оправдано и основателно е да я посочи, за да може работодателят да предприеме мерки за отстраняването ѝ.

Разбира се, правото на отказ да се изпълнява възложената работа следва да се използва само в изключителни случаи, когато опасността е наистина сериозна и застрашава непосредствено живота и здравето на работещите. Мотивите за упражняването му са от естество да генерират спорове, а ако се окаже, че предпоставките не са били налице, съответните служители могат да понесат дисциплинарна отговорност за действията си. Наред с това, ако се окаже, че не е била налице сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето на работника или служителя, във връзка с отказа за работа, то в този случай, служителят няма да има право на трудово възнаграждение, защото престоят е бил по негова вина.

ГИТ приканва фирмите да спазват закона при съкращения

ГИТ апелира към работодателите да бъдат коректни към служителите и работниците си и да прекратяват трудовите им договори съобразно КТ, за да могат бившите им кадри да ползват обезщетения.

Инспекцията по труда активно се включва в проверките на фирми за контрол по

изпълнение на мерките, във връзка с ограничаване и предотвратяване разпространението на коронавируса.

Работодателите трябва да преоценят оценката на риска във връзка с настоящото извънредно положение и да набележат мерки за минимизирането на риска съобразно предписанията на здравните органи.

Земеделските производители могат да си направят електронна регистрация в системата за едnodневни договори

Земеделските производители ще имат възможност да се регистрират в системата за едnodневни трудови договори по имейл, като пратят нужните документи на съответната дирекция „Инспекция по труда“. Новата електронна услуга се въвежда във връзка със ситуацията около коронавируса.



Земеделските производители, фигуриращи в системата с актуални култури от 2019 г. и без изменение във обработвани култури, имат възможност да продължат ползването на системата както до момента.

Земеделските производители, за които е необходимо въвеждането на нови данни, следва да пратят по имейла на съответната дирекция „Инспекция по труда“ писмо, получено по имейл от съответната служба „Земеделие“ – общинска или областна, направила регистрацията. От писмото трябва да става ясно, че службата потвърждава регистрацията, а също и да фигурира информация за датата, на която е направена регистрацията. Земеделският производител трябва да предостави на инспекцията по труда също и данни за културите, които ще обработва и за които е поискал регистрация и информация за декарите обработваема площ по култури. Предоставените от земеделските производители данни ще бъдат проверени за коректност по служебен път.

Наетите по едnodневен договор не губят социални и осигурителни права. Те имат възможност да работят в селското стопанство и заедно с това да получават обезщетения за безработица и социални помощи.

Разрешаване на неплатен отпуск на новоназначено лице без явяването му на работа



Въпрос: Има ли право работодател да разреши неплатен отпуск на лице, считано от датата на сключването на трудовия договор, без лицето да се яви на работа?

Отговор на въпроса даде експерт Аспасия Петкова:

Трудовият договор се сключва преди постъпването на работа и в тридневен срок от сключването му се регистрира в НАП. Лицето няма право да постъпи на работа, ако не му е връчен екземпляр от сключения трудов договор и копие от уведомлението, регистрирано в НАП. Ако лицето не постъпи на работа, трудовото правоотношение се счита за невъзникнало, трудовият договор се счита "че не е консумиран" и следователно лицето няма право на неплатен отпуск.

Повече по темата за назначаване на служители - в "Правилно сключване на трудови договори - решения и съвети от експерти" – тук:

<https://naznachavane.clubschetovodstvo.bg/?cs=5240>

Разлика между трудов договор за надомна работа и трудов договор за работа от разстояние

Автор: експерт Аспасия Петкова

Разликата между „надомната работа“ и „работата от разстояние“ води и до различни изисквания към работодателя, включително такива, свързани с безопасност и здраве при работа.

Какви са изискванията при надомна работа и работа от разстояние?

Докато по отношение на надомната работа е налице само общото изискване за осигуряване на безопасност и здраве, то при работата от разстояние има и по-конкретни указания относно осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Съгласно чл. 107к от КТ работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, ползват същите права, свързани с организацията на работа и здравословните и безопасни условия на труд, с каквито се ползват работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя. Работодателят носи отговорност за безопасните и здравословни условия на труд на работното място на

работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, като той е длъжен да ги информира за изискванията за организация на работата и за безопасните и здравословни условия на труд в съответствие с нормативните актове, приложимите колективни трудови договори, вътрешните правила на предприятието, политиката на предприятието по безопасност и здраве при работа и за всички изисквания и правила за организацията на работа и при работата с видеодисплеи.

Контролът за правилното прилагане и спазване на изискванията и нормите за здравословни и безопасни условия на труд се осъществява, както следва:

1. работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, имат право сами да поискат посещение на работното им място със заявление до съответната дирекция „Инспекция по труда“;

2. работодателят и/или негов представител и контролните органи на инспекцията по труда имат право на достъп до работното място при задължително предварително уведомяване на работника и служителя, който извършва работа от разстояние, и с негово съгласие. Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, нямат право да отказват достъп до работното място без основание за това, в рамките на установеното работно време.



В тази връзка какво може и е длъжен да направи работодателят за своите работещи, за да осигури безопасност и здраве при работа?

- да информира работещите, извършващи надомна работа или работа от разстояние, за всяка опасност, свързана с извършваната работа, и за предпазните мерки, които трябва да се вземат, както и да осигури, където е необходимо, съответно обучение, да извърши оценка на риска за съответното работно място (която задължително се предшества от измервания), да запознае работещия с резултатите от оценката на риска, да осигури инструкции за безопасна работа;
- да осигури монтирането на съответни устройства за безопасност на машините, инструментите и другото оборудване и да планира разумни мерки за тяхната редовна поддръжка – в тази връзка да осигури квалифицирано лице за поддръжка на използваното оборудване;
- да предостави безплатно необходимите специално работно облекло и лични предпазни средства.

Както при надомната работа, така и при работата от разстояние се прилага Наредба РД-07-2/16.02.2009 г., съгласно която работодателят осигурява на всеки работещ подходящо обучение и/или инструктаж по безопасност и здраве при работа в съответствие със спецификата на професията/ извършваната дейност и на работното място, като отчита възможните опасности и резултатите от оценката на риска на съответното работно място.

Има и специални изисквания за организация на работата от разстояние и здравословни и безопасни условия на труд.

Във връзка с работата с видеодисплей, работодателят е длъжен да осигури за своя сметка:

- необходимото за извършване на работата от разстояние оборудване (компютър, принтер и др.), както и консумативи за функционирането му;
- програмно (софтуер) осигуряване;
- техническа профилактика и поддържане;
- устройства за комуникация с работника или служителя, извършващ работа от разстояние, включително интернет свързаност.

В индивидуалния трудов договор може да се уговори използването на собствено оборудване на работника и служителя, както и всички права и задължения, произтичащи от това. Освен това, чл. 107и, ал. 2 позволява чрез индивидуалния трудов договор на работещия, извършващ работа от разстояние, да му бъдат прехвърлени задълженията за поддръжката на работното, техническо и друг вид оборудване на работното място. В такъв случай като ангажимент за работодателя остава само информирането относно изискванията за безопасност и здраве при работа и да контролира спазването им.

Национална програма за заетост на хората с увреждания

В брой 29 от 27 март 2020 г. на Държавен вестник е обнародвана Заповед № РД-01-183 от 12 март 2020 г., с която се утвърждава Национална програма за заетост на хората с увреждания по чл. 44, ал. 1 от Закона за хората с увреждания.

Заповедта гласи:

На основание чл. 25, ал. 4 от Закона за администрацията във връзка с чл. 34, ал. 1 от Правилника за прилагане на Закона за хората с увреждания утвърждавам Национална програма за заетост на хората с увреждания по чл. 44, ал. 1 от Закона за хората с увреждания.

С настоящата заповед се отменя Заповед № РД01-405 от 10.06.2019 г. на министъра на труда и социалната политика.

Контрола по изпълнението на заповедта възлагам на ресорния заместник-министър.

Заповедта и приложенията към Националната програма да се доведат до знанието на изпълнителния директор на Агенцията за хората с увреждания за сведение и изпълнение и да се публикуват на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика и Агенцията за хората с увреждания.

Министър: Д. Сачева

Националната програма можете да видите тук:

[https://www.portaltrznormativi.bg/docs/nacionalna-programa\(1\).pdf](https://www.portaltrznormativi.bg/docs/nacionalna-programa(1).pdf)

2020 РС – ИЗДАТЕЛСТВО И БИЗНЕС КОНСУЛТАЦИИ ЕООД

Електронното списание ТРЗ показател: новини, решения, насоки се ползва само с платен абонамент и е под редакцията на РС - Издателство и Бизнес Консултации ЕООД

Главен редактор: Стела Василева Автори: Аспасия Петкова, Красимира Гергева, Василена Христова, Теодора Дичева и др.
Тел. за контакти: 0877 954 760