

Синдикална
библиотека

„Твоите права“

2

**ТВОИТЕ
ТРУДОВИ ПРАВА**



София 1000, пл. „Македония“ 1, www.knsb-bg.org



КОНФЕДЕРАЦИЯ
НА НЕЗАВИСИМИТЕ
СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ



**КОНФЕДЕРАЦИЯ
НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ
В БЪЛГАРИЯ**

**ТВОИТЕ
ТРУДОВИ ПРАВА**

София, 2006

**ТВОИТЕ
ТРУДОВИ ПРАВА**

второ издание
формат: 32/70/100

печат: **Бонид**[®]

гадена за печат: март 2006 г.
излязла от печат: март 2006 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

Правилата, които трябва да знаеш	7
Какво ти дава трудовото правоотношение	12
Ти и твоят работодател	18
Всеки труд се заплаща	24
Работа, почивки, отпуски	30
Прекратяване на трудовото правоотношение	35



Здравей, приятелю!

Отново сме заедно и отново искам да достигнем до теб - да знаеш, да можеш и да отстояваш твоите трудови права. Трудови права като български гражданин, трудови права в пазарна реалност, права, за които направихме възможно да бъдат разписани в закони - защото най-добрият тил на работника са трудовете закони.

Експертите ни направиха всичко възможно и в последните поправки на Кодекса на труда, по време на преговорите с държавата и работодателите, да бъдат пренесени най-добрите ценности от директивите на Европейския съюз, Европейската социална харта, конвенциите и препоръките на МОТ. През годините (от 1992 г. насам) непрекъснато около основния ни трудов закон се вихреха остри дебати и спорове. Чуваха се и се чуват твърдения, че той пренасял романтиката от едно минало време в индустриалните отношения. Тези, които твърдят това, очевидно не са сподвижници на идеята в България да има един модерен тип индустриални отношения,

с баланс между труда и капитала. Всъщност, именно с последните промени в Кодекса на труда (от 01.08.2004 г.) се направи окончателната крачка към изграждане на такава законова база, която да отговаря на съвременните трудовоправни стандарти и практики и на изискванията на Европейския съюз.

2004 г. беше знакова за хармонизирането на нашето, българско право, с това на Европейския съюз. Освен приемането на поправките в Кодекса на труда, беше приет и Законът за гарантираните вземания на работниците и служителите, в случаите на несъстоятелност на работодателя, а от 01.01. 2004 г. влезе в сила и Законът за защита срещу дискриминацията. Тези два закона допълниха защитата на работника и служителя, допълниха твоята защита, в областта на трудовите отношения, в процеса на полагане на труда. Въпреки че те страдат от своите недостатъци, въпреки че в някои случаи държавата не чу гласа на трудовите хора, изразен от синдикатите, те са крачка напред. Поради това и те трябва също така, както и Кодекса на труда, да бъдат добре познавани и ти да можеш ефективно да се ползваш от тяхната защита.

Приятелю, искам да ти кажа правата ти, да ти преразкажа с човешки гуми, гуми

достъпни за теб, тези закони и трудовата библия - Кодекса на труда. Искам ти да знаеш правата си и да знаеш как да ги търсиш, без да е необходимо да бъдеш юрист. А когато имаш нужда знанията ти да бъдат още по-професионални, обърни се към експертите на синдиката в твоя град, обърни се към синдикалния председател, който вие всички сте избрали в предприятието или учреждението си! Очевидно по пътя към ценностите на европейското семейство не бива да отклоняваме вниманието си от нуждата от много знания. За да можеш сам или рамо до рамо с твоя съратник, единени в синдикат, да отстояваш трудовете си права, да се чува гумата ти.

Моля те, прочети всичко това, запази го и при нужда го ползвай!

Работи много и качествено, но не позволявай българските трудови закони, хармонизирани с европейските, да не важат за теб!

Когато сам не можеш, направи го със синдиката, за да бъдеш гражданин и за да бъдеш трудов човек с достойнство!

Д-р Желязко Христов

Председател на КНСБ

ПРАВИЛАТА, КОИТО ТРЯБВА ДА ЗНАЕШ

Ти си работник или служител, човек на физическия или на умствения труд, за който получаваш възнаграждение от своя работодател.

Но, преди всичко, ти си **гражданин** на Република България - държава, която с основния си закон - Конституцията, ти гарантира **правото на труд** и се грижи за създаване на условия за осъществяване на това изконно човешко право.

□ Като човек на наемния труд не забравяй и другите права, посочени в българската Конституция, които ти осигуряват:

- свободно да **избираш** своята професия и място на работа;

- здравословни и безопасни **условия на труд**;

- **заплащане**, съответстващо на извършената работа, което не може да е по-малко от определеното за страната минимално месечно трудово възнаграждение;

- **почивка и отпуск** при условия и ред, определени със закон.

□ **И още една конституционна повеля: Никоой не може да бъде заставян да извършва *принудителен труд!***

Понякога сигурно се питаш:

Какъв е смисълът, който влагаме в думите:

„Кодекс на труда?“... За **труда** е ясно, а **кодекс?**...

Сборник от закони, съвкупност от правила - това е значението, смисълът на **кодекса**. Законите норми, правилата, които определят **отношенията между всички, които участват в трудовата дейност**. А това сте вие - ти и твоите колеги - работници и служители, работодателите и държавата. Може ли да има между всички разбирателство, разумен разговор или както казват, **социален диалог**, ако за трудовете отношения не съществуват обществено приемливи за всички и задължителни **изисквания, норми?**

Ето защо със сложната задача да се спазва редът в тези отношения, да се съчетават различните интереси и права по най-добрия за държавата и нейните граждани начин, се занимават множество закони и разпоредби, държавни и обществени органи, институции,

организации.

Освен законите, в това число Кодексът на труда, твоите трудови права се гарантират и от **редуца международни актове**. Съгласно чл. 5, ал. 4 от Конституцията на Република България „*международните договори, ратифицирани по конституционен ред, обнародвани и влезли в сила за Република България, са част от вътрешното право на страната. Те имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат*“.

Това са:

- **Всеобщата декларация на ООН за човешките права от 1948 г.;**
- **Международен пакт за икономическите, социалните и културните права;**
- **Международен пакт за гражданските и политическите права;**
- **Факултативният протокол към Международния пакт за граждански и политически права, приет от ООН на 16 декември 1966 г.**

Всички тези документи образуват **Международната харта за правата на човека на ООН** и в тях ясно са прогласени правото

на труд, правото на справедливо и еднакво възнаграждение, на почивка, отгих и разумно разпределение на работното време, на платен годишен отпуск и груги.

На практика посочените документи са само част от международните документи, регламентиращи трудовите права като неотменна част от правата на човека.

Основни документи за страните - членки на Съвета на Европа са:

- **Европейската конвенция за защита правата на човека и основните свободи.** Наред с провъзгласяването на редица човешки права и свободи с нея се създават Европейският съд по правата на човека и Европейската комисия по правата на човека;

- **Европейската социална харта.** Тя защитава основните социални и икономически права и допълва **Европейската конвенция за защита правата на човека и основните свободи.**

От изключително голяма важност за утвърждаване на трудовите права са **Конвенциите на Международната организация на труда**, чийто брой надхвърля 170.

Важно е да знаеш!

Кодексът на труда е основният закон, който най-пряко и най-всеобхватно осигурява свободата и закрилата на твоя труд, определя правата и задълженията в твоите трудови (и свързани с тях) отношения с работодателя и държавата.

Ако ти знаеш своите права, посочени в Кодекса на труда и в други закони, ще можеш по-добре да ги отстояваш.

Това ще ти помогне да защитаваш по-добре интересите си и в промените, които настъпват в твоето предприятие при **финансовите му затруднения** и дори **ликвидация**.

Със своя труд ти създаваш блага за себе си, за своето семейство и за обществото.

□ Ти си **равноправен участник в трудовите отношения** и можеш, и трябва да търсиш и постигаш справедливо задоволяване на твоите жизнени потребности:

- в предприятието, в което работиш;
- в твоя отрасъл и бранш;

- диалога на твоя синдикат с работодателите и държавата.

Затова трябва да знаеш правата си!

И правилата, по които ти и твоят работодател (*не забравяй, че той също има своите интереси и законни права!*) ще градите трудови правоотношения.

КАКВО ТИ ДАВА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ?

И така, ти си в **трудова правоотношение** с твоя работодател.

Това означава, че си започнал работа, след като:

- си сключил **трудов договор**;
- назначен си с **конкурс**;
- заел си **изборна длъжност** (*след избор*).

Какви са твоите права, свързани пряко с възникването, изпълнението и прекратяването на трудовото правоотношение?

☞ Трудовият ти договор трябва да е писмен и да съдържа задължително следните

данни:

• **за работодателя:**

- **ако е юридическо лице или едноличен търговец:** наименованието, седалището и адреса на управление на юридическото лице или едноличния търговец, БУЛСТАТ, данъчен номер, името на *лицето* което го представлява, единния граждански номер (*личния номер за чужденец*);

- **ако е физическо лице:** името на лицето, постоянния адрес, единния граждански номер (*личния номер за чужденец*);

• **за работника или служителя (твоите данни):** името на лицето, постоянния адрес, единния граждански номер (*личния номер за чужденец*), вида и степеня на притежаваното образование, както и данни за притежаваната научна степен, ако е свързана с изпълняваната от него работа.

☞ Освен тези данни за страните в трудовия договор, трябва да е определено:

1. **мястото на работа;**
2. наименованието на **длъжността** и **характера на работата;**
3. **датата** на сключването му и **начало-**

то на неговото изпълнение;

4. **времетраенето** на трудовия договор;

5. **размерът** на основния и удължения платен годишен **отпуск** и на допълнителните платени годишни отпуски;

6. **еднакъв срок на предизвестие** и за двете страни при прекратяване на трудовия договор;

7. основното и допълнителните **трудови възнаграждения** с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане;

8. **продължителността** на работния ден или седмица.

Важно е да знаеш!

Когато трудовият ти договор е за неопределено време, твое право е да не се съгласиш с превръщането му в договор за определен срок (срочен) - това може да стане само с твое желание, изразено писмено!

☞ При сключване на трудовия договор **работодателят** трябва да ти **предостави**:

- екземпляр от **трудовия договор**;
- екземпляр от **длъжностната характеристика** на длъжността ти;
- копие от **уведомлението** до съответното териториално поделение (НАП) на Националната Агенция по приходи.

☞ **Твоето трудово правоотношение не се прекратява при:**

- **сливане** на предприятията;
- **вливане** на едно предприятие в друго;
- **разпределяне на дейността** на едно предприятие между няколко предприятия;
- **преминаване на обособена част** от едно предприятие към друго;
- **смяна на собственика** на предприятието;
- **отдаване на предприятието** или на обособена част от него под наем, аренда или концесия.

☐ **За да изпълняваш работата си по трудовото правоотношение, твое право е да изискваш от работодателя да ти осигури:**

- **работата**, която е определена при го-

говарянето ви;

- **работно място и условия** в съответствие с характера на работата;

- **здравословни и безопасни условия на труд;**

- **указания** за реда и начина на изпълнение на задачите, включително **запознаване с работата** (*чрез връчване, при подписване на трудовия договор, на екземпляр от длъжностната характеристика за длъжността ти*), **с правилата за вътрешен трудов ред и с правилата за здравословни и безопасни условия на труд.**

☞ Можеш да сключваш трудови договори и с **други работодатели** за извършване на работа извън установеното работно време по основното ти правоотношение. За това не е необходимо съгласието на работодателя ти по основното трудово правоотношение, освен ако не е уговорено да се изисква такова съгласие в трудовия ти договор. Ако работното ти време се изчислява подневно, то сборът на работното време по основното и по допълнителното трудово правоотношение не може да надвишава 48 часа на седмица.

□ Ти имаш право да участваш в Общото събрание на работниците и служителите в предприятието.

Когато организацията на труда или други причини не позволяват да функционира Общо събрание на работниците и служителите, може да се създаде Събрание на пълномощниците - **ти имаш право да участваш в техния избор и да бъдеш избиран за пълномощник.**

Важно е да знаеш!

Общото събрание на работниците и служителите само определя реда за своята работа на Общо събрание работниците и служителите (пълномощниците) могат да избират свои представители, които да представят техните общи интереси по въпросите на трудовите и осигурителните отношения пред работодателя (в тази дейност законът предоставя повече права и възможности на синдикатите).

Функциите на Общото събрание на работниците и служителите са:

- да защитава общите интереси на работ-

ниците и служителите, в областта на трудовете и осигурителните отношения, пред работодателя или държавни органи;

- да приема проект за колективен трудов договор, когато синдикалните организации не могат да представят общ проект;

- да определя начина на използване на средствата за социално-битово и културно обслужване;

- да разрешава ползването на социалните фондове и формите на социално обслужване от семействата на работниците и служителите и от пенсионери, работили при същия работодател.

ТИ И ТВОЯТ РАБОТОДАТЕЛ

Твоето правоотношение ти дава права, които ти осигуряват **своевременно уведомяване** за важни неща и събития в трудовата ти дейност.

Ти имаш право:

- на своевременна, достоверна и разбираема **информация от работодателя** за неговото икономическо и финансово състояние, която е от значение за трудовото ти

правоотношение, за твоята работа;

- на **писмена информация** при всяко **едностранно изменение** на трудовия ти договор от страна на работодателя;

- на **писмена информация** за свободните **работни места** и длъжности при пълно и непълно работно време в цялото предприятие, включително и за длъжностите, изискващи определена квалификация и за тези от ръководния състав на предприятието;

- да изискваш от работодателя обективна и справедлива **характеристика** за професионалните ти качества и резултатите от трудовата ти дейност, както и на обективна **препоръка** за започване на работа на друго място;

- работодателят да те **информира** своевременно чрез твоята синдикална организация, когато има намерение да извърши **масово уволнение**, за причините за планираното уволнение; броя на работниците и/или служителите, които ще бъдат уволнени, и основните икономически дейности, квалификационни групи и професии, към които се отнасят; броя на заетите от основните икономически дейности, квалификационни групи и професии в

предприятието; периода, през който ще се извършат уволненията и предвидените критерии за погбора на тези работници и/или служители, които ще бъдат уволнени. причините за предстоящото уволнение;

☐ Нещо важно! Свързано е с личните ти отношения с работодателя:

- Той е длъжен да пази *достоинството* ти по време на изпълнение на договорената с него работа;

- Освен всички други твои задължения, свързани с изпълнението на договорената работа, ти си длъжен да бъдеш *лоялен* към *работодателя*, т.е. да не злоупотребяваш с неговото доверие и да не разпространяваш поверителна за него информация, както и да пазиш доброто име на предприятието.

Важно е да знаеш!

При осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на дискриминационни признаци-народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време.

Предвидено е - **в Закона за защита от дискриминацията**, поставяне под закрила срещу дискриминация на всички работници и служители, чиито отношения с работодателите урежда КТ. Защитата е въведена за случаите на прояви на дискриминация, извършени както от **работодателя**, така и от **други работници и служители**. Закрилата е срещу пряката и непряката дискриминация:

- **пряка дискриминация** са случаите,

при които едно лице се поставя в по-неблагоприятно положение (*третиране*) спрямо друго лице въз основа на дискриминационните признаци, посочени по-горе. **Ти не трябва да бъдеш поставян в по-неблагоприятно, спрямо друго лице, положение** (*не трябва да бъдат засягани пряко или непряко твоите права и законни интереси*) както преди да възникне трудовото ти правоотношение, така и след като то е възникнало;

- **непряка дискриминация** е поставяне на лице на основата на дискриминационните признаци в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, с изключение на случаите, когато тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдан/а, с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими;

- при обявяване на свободно работно място **работодателят няма право** да поставя изисквания, свързани с дискриминационните признаци. Преди сключване на трудовия ти договор работодателят няма право да иска от теб информация за дискриминационните признаци, освен в случаите, по които е допус-

тимо отклонение;

- **работодателят няма право** да откаже да те наеме на работа или да те наеме при по-неблагоприятни условия спрямо друго лице на основата на дискриминационните признаци;

- **работодателят трябва** да осигури еднакви условия на труд без оглед на дискриминационните признаци;

- **работодателят трябва** да предостави на работниците и служителите равни възможности, без оглед на дискриминационните признаци, за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг, като прилага еднакви критерии при оценка на дейността им;

- **работодателят е длъжен** в сътрудничество със синдикатите да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място.

В случай, че спрямо теб е имало проява на дискриминация, ти можеш да се **обърнеш** към съда или към Комисията за защита сре-

щу дискриминация и да потърсиш защита на правата си. Това може да бъде направено и от синдикалните организации и техните подразделения, както и юридическите лица с нестопанска цел за осъществяване на общественополезна дейност.

Ако си претърпял **вреди** от нарушаването на правата ти, във връзка с равенство в третирането, можеш да предявиш и **иск пред съда за обезщетение** срещу работодателя, лицата и/или органите, причинили вредите.

За производствата пред съд ти не плащаш **държавни такси**, а **разноските** са за сметка на бюджета на съда.

ВСЕКИ ТРУД СЕ ЗАПЛАЩА

Ти изпълняваш добросъвестно трудовете си задължения.

Законът ти дава права, които гарантират **редовно получаване на уговореното с работодателя възнаграждение (заплата)**, както и на **други възнаграждения**, предвидени в Кодекса на труда.

Ти имаш право на:

- **месечно възнаграждение** в пари - за

отработено време или за произведена продукция и услуги;

• **допълнително или увеличено възнаграждение за:**

- продължителна работа (**клас**);

- **нощен труд**;

- работа при **вредни или специфични** (*с по-голямо физическо или психическо напрежение*) условия на труд;

- работа извън установеното **работно време през работната седмица**;

- работа през дните на **междуседмичната почивка**;

- работа по време на **официални празници**;

- **оставане на разположение** на работодателя извън територията на предприятието и за други някакви допълнителни условия и изисквания.

• **същото възнаграждение** за времето на **престой** по вина на работодателя или при изпълнение на **друга работа**, поради производствена необходимост;

• **допълнително трудово възнаграждение** за изпълнение и на работа на отсъстващ работник или служител;

- изплащане на полагащото се трудово възнаграждение в **уговорените периоди и срок**;
- възнаграждение за ползваните дни на **платен отпуск**;

Важно е да знаеш!

Когато твоят работодател има финансови и други затруднения, той е длъжен да ти изплаща ежемесечно част от трудовото ти възнаграждение в размер 60 на сто от brutното ти трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата, установена за страната. Разликата до пълния размер на трудовото ти възнаграждение остава дължима и се изплаща допълнително, заедно със законната лихва - основният лихвен процент на БНБ за съответния период, плюс 10 пункта.!

В случай че твоят работодател **не ти изплати трудовото възнаграждение или някакво обезщетение** ти можеш да **поискаш работодателят ти да ти издаде документ** (*извлечение от ведомостите*) за тях. С този документ можеш да искаш от

районния съд да ти бъде изваден **изпълнителен лист** за дължимите ти суми и след това да се обърнеш към **съдия-изпълнител и по принудителен ред (редът на изпълнителното производство)** да си получиш **неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения.**

В случай, че твоят работодател има финансови затруднения и спрямо него е открито **производство по несъстоятелност**, твоите заработени и неизплатени трудови възнаграждения са гарантирани в **определен размер** по реда на **Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите в случаите на несъстоятелност на работодателя:**

- работодателят ти е **длъжен** да внася във Фонд „Гарантирани вземания на работниците и служителите“ ежемесечно определена вноска;

- след обнародване в Държавен вестник на решението за откриване на производство по несъстоятелност спрямо твоя работодател ти трябва да се обърнеш в **30-дневен срок** към териториалното поделение на **Националната**

Агенция по приходите (НАП), за да можеш да получиш гарантираните ти от Закона за работни, но неизплатени трудови възнаграждения.

☞ Твоите гарантирани вземания са:

1. трудови възнаграждения, дължими по индивидуални и колективни трудови договори;

2. парични обезщетения, дължими от работодателя по силата на нормативен акт:

- обезщетенията по глава X от Кодекса на труда. Те са няколко групи :такива обезщетения, които се дължат във връзка с прекратяване на трудовото правоотношение; такива, които се дължат при нарушаване на трудовите права на работника или служителя (*при недопускане на работа, при временно отстраняване от работа и др.*); такива, които произтичат от изпълнението на задълженията по трудовото правоотношение (*при командироване, при преместване, при трудоустрояване и при природни и обществени бедствия*); обезщетения за вреди от трудова злополука или професионална болест, които са причинили временна неработоспособност, инвалидност или смърт на работника или служителя.

- паричното обезщетение за първия рабо-

мен ден от временната неработоспособност, но за не повече от 15 работни дни през една календарна година.

□ **Нещо важно! Свързано е с интересите на работещите жени:**

В Кодекса на труда изрично е посочено, че жените и мъжете имат право на *равно възнаграждение* за еднакъв или равностоен труд и че това изискване се прилага при всички плащания по трудовото правоотношение!

Освен работна заплата, ти имаш право да получаваш и **обезщетения**, произтичащи от:

- неизпълнение на предписание за **трудоустройство** (*заболяване или друга причина*);
- **командировка**;
- **преместване** от работодателя на работа в друго населено място;
- природни и обществени **бедствия**;
- неспазен срок на **предизвестие** от работодателя;
- прекратяване на трудовото правоотношение по вина работодателя **без предизвестие**;
- **недопускане или отстраняване** от работа;
- уволнение на **други основания**.

РАБОТА, ПОЧИВКА, ОТПУСКИ

Законът ти гарантира **право на нормирано работно време и нормална продължителност** на работния ден от 8 часа както и на **петдневна работна седмица с нормална продължителност** на седмичното работно време до 40 часа.

Сигурно си забелязал думата „нормална“?... Тя подсказва, че законът предвижда и случаи, когато по различни причини, свързани с естеството на работата (*производството*), **работното време може да бъде и:**

- удължено;
- намалено;
- непълно;
- ненормирано.

Важно е да знаеш!

Удълженото работно време може да се въведе от работодателя по производствени причини, като се удължи работното време през едни работни дни и се компенсира чрез съответното намаляване през други.

☞ За да се въведе удълженото работно време, е необходимо спазването на редица условия:

- работодателят да проведе **консултации** със синдикалната организация (*или с представители на работниците и служителите, ако няма синдикална организация в предприятието*);

- работодателят трябва да издаде **писмена заповед** за удължаване на работното време;

- работодателят трябва да води специална книга за отчитане удължаването, съответно компенсирането на работното време;

- **продължителността** на удължения работен ден не може да бъде повече от 10 часа на ден и повече от 48 часа на седмица;

- удължаването на работното време е възможно за **срок до 20 дни последователно и не повече от 60 дни годишно**;

- **компенсирането** на удълженото работно време трябва да стане в **срок до 4 месеца**;

- в случай на **прекратяване на трудовото правоотношение**, преди компенсирането на удълженото работно време, положеният друг се **заплаща като извънреден**.

☞ Нормалната продължителност на работното време **през нощта при петдневна работна седмица е до 7 часа.**

☞ В случаите, когато твоят работодател има затруднения и **обемът на работа е намален**, той може да установи едностранно, но след предварително съгласуване със синдикалната организация, **непълно работно време за работниците и служителите** в предприятието или в негово звено. Продължителността на работното време в тези случаи не може да бъде по-малка от нормалното ти работно време и периодът, за който се въвежда непълното работно време, **не може да бъде повече от три месеца в една година.**

Може ли да се работи непрестанно, без почивка, без отгих ?

☐ **Ти имаш право на:**

- най-малко 30-минутна почивка **през работния ден**, 12-часова **почивка между два работни дни** и 48-часова **седмична почивка**;
- ежегоден **основен платен годишен отпуск** в размер, не по-малък от 20 работни

дни (за някои категории работници и служители той е удължен);

- **платен отпуск** при бременност и раждане, осиновяване, отглеждане на деца до двегодишна възраст;

- **неплатен отпуск** за отглеждане на дете до 8-годишна възраст в размер на 6 месеца за всеки от родителите (*този отпуск може да се ползва наведнъж или на части не по-малки от 5 работни дни*)

- отпуск (*платен и неплатен*) за **обучение**, без откъсване от производството;

- отпуск за изпълнение на **граждански и обществени задължения** (*платени или неплатени, според договаряне с работодателя*)

- **служебни и творчески отпуски** (*платени или неплатени, според договаряне с работодателя*).

Важно е да знаеш!

Имаш право на неплатен отпуск, предвиден в Кодекса на труда за обучение в средни и висши учебни заведения, без откъсване от производството, в случаите и когато не е дадено съгласието на работодателя!

☐ Нещо важно! Свързано е с твоя платен годишен отпуск:

Разрешението и използването на платения ти годишен отпуск става в съответствие с редица *правила и изисквания*, с които е необходимо да се запознаеш, за да избягваш спорове и конфликти с работодателя и колегите си!

Ти и твоят работодател сте тясно **свързани части** на едно цяло-производството, трудовата дейност. И естествено е между вас да има разбирателство, единодействие, съгласие в общата работа.

Но неизбежни са и **различните интереси, спорове и дори конфликтите!**

Как трябва да постъпваш в такива случаи?

☐ Ти имаш право:

- да оспорваш **незаконосъобразните** заповеди на работодателя-пред самия него или в съда;

- **да се обръщаш** лично към органите, които **контролират** спазването на трудовото законодателство в нашата страна-Изпълнителна агенция „Главната инспекция по труда“

и нейните териториални поделения.

Важно е да знаеш!

Съдебното производство (съдебното разглеждане) по трудовите дела е безплатно за работниците и служителите; те не плащат такси и разноски.

ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Трудовото правоотношение може да бъде прекратено по взаимно съгласие между теб и твоя работодател.

☞ Ти винаги можеш да **прекратиш едностранно трудовото си правоотношение**, като отправиш за това **писмено предизвестие до работодателя си**. Срокът на предизвестието е следният:

- при **безсрочен трудов договор**: 30 дни (1 месец), доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но той не може да надвишава 3 месеца;

- при **срочен трудов договор**: 3 месеца, но не повече от остатъка от срока на договора.

⤵ Има случаи, когато ти можеш да прекратиш трудовия си договор и **без предизвестие**:

- когато работодателят ти **забави изплащането** на трудовото възнаграждение или на обезщетение по Кодекса на труда или по общественото осигуряване;

- когато работиш като **заместник** на отсъстващ работник или служител и **преминееш на друга работа за неопределено време**;

- когато не можеш да изпълняваш възложената ти работа **поради заболяване и работодателят не ти осигури друга подходяща работа**, съобразно предписанието на здравните органи и други;

- когато има извършена **промяна в работодателя** (*сливане, вливане, отделяне, разделяне, смяна на собственика, отдаване под наем и т.н.*) и **значително се влошат условията на труд** при новия работодател (*независимо дали се касае за здравословните и безопасни условия на труд или някакви други*).

⤵ **Работодаелят може да прекрати трудовото ти правоотношение едностранно само при наличие на изрично предвидени в Кодекса на труда основания.**

⤵ Има случаи, когато работодателят

ти може да прекрати трудовото ти правоотношение едностранно, **без да отправя предизвестие** за това:

- работникът или служителят бъде лишен с присъда или по административен ред от право да упражнява професия или да заема длъжността, на която е назначен;

- работникът или служителят откаже да заеме предложената му подходяща работа при трудоустройство и други подобни обективни основания;

• **Основанията**, на които работодателят ти може да прекрати трудовия ти договор с предизвестие, също са предвидени изрично в Кодекса на труда:

- при закриване на предприятието;

- при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;

- при намаляване на обема на работата;

- при спиране на работа за повече от 15 работни дни;

- при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата;

- когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълнявана-

та работа;

- при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което работи, когато то се премества в друго населено място или местност;

- когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност;

- за освобождаване на заеманата длъжност поради завръщане на работник или служител, който е предсрочно освободен или отложен от редовна военна служба и е заемал преди това същата длъжност;

- при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

- при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях;

- при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор;

- служителите от ръководството на предприятието могат да бъдат уволнени и поради сключването на договор за управление на предприятието, след започване на изпълнението по договора

за управление, но не по-късно от 9 месеца.

• Работодателят може и да ти предложи по своя инициатива прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение.

Важно е да знаеш!

✓ Ако не се произнесеш писмено по предложението в 7-дневен срок, се смята, че то не е прието.

✓ Ако приемеш предложението, работодателят ти дължи обезщетение в размер на не по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение, освен ако не уговорите по-голям размер на обезщетението.

✓ Ако това обезщетение не бъде платено в едномесечен срок от датата на прекратяване на трудовия договор, основанието за неговото прекратяване се смята за отпаднало и трудовият ти договор се счита, че не е бил прекратяван.

✓ При прекратяване на трудовия ти договор на това основание ти не губиш правата си във връзка с обезщетенията при безработица и срокът и размерът на обезщетението се определя съобразно трудовия ти стаж и трудовото ти възнаграждение, преди прекратяването на трудовия договор.

Това са накратко представени твоите трудови права.

□ Не забравяй както за своите задължения, така и за твоите трудови права. Отстоявай ги ежедневно. Когато имаш нужда от компетентен съвет, помощ и защита, потърси я от твоя синдикат:

- в твоята синдикална организация;
- в твоята федерация, синдикат или съюз;
- в териториалните структури на КНСБ;
- от експертите в Централата на КНСБ.

Винаги можеш да разчиташ на тяхната готовност да бъдат с теб в отстояването на **твоего право на защитен труд!**