

Достоен труд - от теб зависи



Проект DFPO-I.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Фонда за двустранни отношения към ФМ на ЕИП и НФМ 2014-2021

ИА ГИТ не носи отговорност за начина, по който би могла да бъде използвана съдържащата се в настоящата публикация информация.

ИА ГИТ, 2021 г.

Повторното използване е разрешено, при условие че се посочи източникът.

Какво е недеклариран труд?

В поредицата от брошури, ръководства и тематични видеа „Достоен труд – от теб зависи“ Ви представяме полезна и актуална информация за:

- Работата на трудов договор
- Заплащането на труда
- Работното време и почивките
- Работата на непълнолетни лица
- Работата на лица с намалена работоспособност
- Командирането/изпращането на работници и служители
- Работата от разстояние и надомната работа
- Сезонната заетост

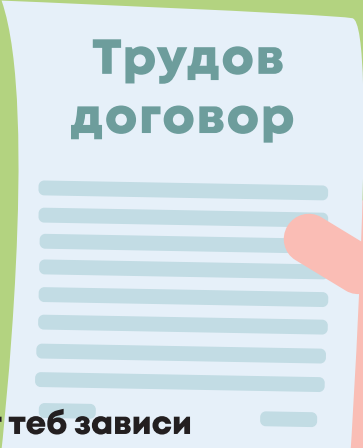
Всички информационни материали са публикувани на интернет страницата на ИА ГИТ – www.gli.government.bg

Въпреки че не съществува официално определение на понятието недеклариран труд, в Европейския съюз е възприето, че с него се обозначава всяка дейност, осъществявана срещу заплащане, която е законна по своето естество, но не е декларирана пред органите на публичната власт.

Достоен труд - от теб зависи

Предимства на труда, полаган при сключен трудов договор

- Трудът е регламентиран с ясни права и задължения на работника и работодателя.
- Трудът е **ДЕКЛАРИРАН** – той е публично оповестен въз основа на сключения трудов договор със законовите последици от това.
- Трудът се полага при регламентирано работно време и задължителни почивки.
- Гарантирано е реално платимо и договорено от работника трудово възнаграждение.
- Възнагражденията по трудов договор са **ЗАКОННИ ТРУДОВИ ДОХОДИ** и са реално доказуеми, така те са основание за отпускане на банков кредит, обезщетения от социалното осигуряване и др.
- Работата по трудов договор е основание за здравното и социално осигуряване на работника и за придобиване и натрупване на трудов и осигурителен стаж, включително и за право на пенсия.
- При работа по трудов договор трудът на работника е защитен. Полаганият труд е под контрола на компетентните държавни органи, основно на Инспекция по труда.
- След прекратяване на трудовия договор работникът може да получи парично обезщетение за безработица, ако отговаря на условията за това.



Трудов договор

Достоен труд - от теб зависи

Всеки български гражданин...

Има право да полага личен труд доброволно.

Конституцията на Р България забранява принудителния труд. Той е недопустим и противозаконен независимо от неговата форма и съдържание.

Има право да избира формата, под която ще полага труд – по трудов договор за работодател или на свой риск и за своя сметка като самонаето лице.

Има право на свободен избор на професия и място на работа.

Има право на заплащане, съответстващо на извършената работа.

Има право на синдикално сдружаване за защита на своите права и интереси.

Има право на социално и здравно осигуряване.

Когато се спазват тези основни конституционни граждански права, полаганият труд е законен и регламентиран.

Достоен труд - от теб зависи

Видове трудови договори

Трудов договор за неопределено време (безсрочен трудов договор)

Трудовият договор за неопределено време е не само най-предпочитаният от работниците и служителите, но е и **основният вид трудов договор**.

Законовото правило е: **„Трудовият договор се смята за сключен за неопределено време, ако изрично не е уговорено друго.“ (чл. 67, ал. 2 от Кодекса на труда).**

„Другото“, което може да бъде уговорено, е договорът да е за определен срок.

Работникът трябва да знае, че сключеният трудов договор за неопределено време не може да се превръща в срочен, освен ако той писмено заяви желанието си за превръщането на безсрочния в срочен трудов договор.

Само когато се е подписал на срочен трудов договор, той е за определено време, като при това в договора трябва да е определен и видът на срочния трудов договор – например договор за определен срок, договор за заместване на титуляр и др.

Видове трудови договори

Трудов договор за определено време (срочен трудов договор)

При срочните трудови договори се работи за определено време, което се определя по различен начин:

1. Срочен трудов договор за определен срок.

Сключва се за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни дейности, както и с новопостъпващи работници в обявени в несъстоятелност или в ликвидация предприятия. Срокът му не може да бъде по-дълъг от 3 години.

При определени причини този договор може да се сключва и за друг вид работи и дейности, но срокът му не може да е по-кратък от една година. За сключването на такъв трудов договор за срок по-кратък от една година е необходимо изричното писмено искане на работника.

Трудов договор, сключен за определен срок, се превръща в безсрочен договор, ако работникът продължи да работи след изтичане на уговорения срок 5 или повече работни дни без писмено възражение от страна на работодателя и длъжността е свободна.

2. Срочен трудов договор до завършване на определена работа.

В този случай срокът на договора се определя от продължителността на работата. Договорът може да се сключва както за работа, която е започнала и предстои да се довърши, така и за работа, която не е започнала, за срока до окончателното ѝ завършване. При този договор няма минимален и максимален срок (той е толкова, колкото е необходимият срок за изпълнението и довършването на определената в самия трудов договор работа).

Достоен труд - от теб зависи

Видове трудови договори

3. Срочен трудов договор за заместване на отсъстващ работник или служител.

Срокът на договора се определя от времето на отсъствието на титуляря. Заместникът поема изцяло задълженията на титуляря и ползва правата (трудова възнаграждение, отпуск и др.), които съответната длъжност съдържа. В първия работен ден, в който титулярят се завърне реално на работа, договорът на заместника се прекратява.

4. Срочен трудов договор за длъжност, която е конкурсна.

Договорът продължава за времето, докато длъжността се заеме от лице, спечелило конкурса.

Ако работодателят желае да провери годността на работника да изпълнява работата или работникът желае да провери дали работата е подходяща за него, в договора може да се добави клауза за срок за изпитване до 6 месеца – независимо от вида на договора (безсрочен или срочен). В срока за изпитването не се включва времето, през което работникът е в отпуск или по други уважителни причини не изпълнява работата.

Видове трудови договори

В зависимост от броя на трудовите договори, по които работи един човек, те могат да бъдат:

- основен трудов договор (основното трудово правоотношение съществува преди сключването на трудовия договор за допълнителен труд)
- договор за допълнителен труд

Допълнителните трудови договори могат да се сключат със същия или с друг работодател.

Няма ограничение за броя на договорите за допълнителен труд и размера на възнагражденията по тях.

Общото работно време по всички трудови договори не трябва да надвишава установената с Кодекса на труда максимална продължителност при спазване на седмичната и междудневните почивки.

В зависимост от това дали работата се извършва в помещения на работодателя, или в дома на работника е възможно сключване на трудови договори за надомна работа или за работа от разстояние.

Сключване на трудов договор

Стъпка първа

Една от страните, работник или работодател, предприема инициатива за сключване на договор.

Предложенията за свободни работни места се обявяват от работодателя по подходящ начин – на информационни табла в предприятието, чрез печатни или електронни медии, или най-често чрез фирми посредници или Бюрата по труда.

Стъпка втора

Работникът има право да води преговори с работодателя за сключване на трудов договор.

В тези преговори той договаря какво и при какви условия ще работи.

Преговорите не могат да се използват от работодателя като възможност да изпитва (“пробва”) работника как работи. Той все още не е негов работник и не е задължен спрямо него.

Работникът също не може да проверява какви са условията на труд в конкретната работна среда, като работи.

Работникът има право да преговаря по всички елементи и детайли на трудовия си договор. Преговорите не са задължителни, но са желателни, защото са в интерес и на двете страни.

Достоен труд - от теб зависи

Сключване на трудов договор

Стъпка трета

Страните предоставят данни, които се удостоверяват с документи.

За работника:

- Документ за самоличност – от него само се извлича и проверява информация, но не се задържа.
- Документ за образование, квалификация или правоспособност, ако такива се изискват.
- Документ за стаж по специалността, ако се изисква.
- Документ за медицински преглед – само при първоначално постъпване на работа или ако лицето не е работило на трудов договор над три месеца.
- Свидетелство за съдимост, ако е изискване в закон или друг нормативен акт.
- Други документи, ако това се изисква от закон или друг нормативен акт.

За работодателя:

- Ако е юридическо лице или едноличен търговец – наименованието, седалището и адреса на управление, ЕИК по Търговския регистър, имената на лицата, които го представляват, ЕГН (личен номер - за чужденец).
- Ако е физическо лице – името на лицето, постоянния адрес, ЕГН (личен номер - за чужденец).

Данните, които се предоставят от работника, са защитени. Те се използват от работодателя при условията и по реда на Закона за защита на личните данни. Работодателят действа в качеството си на администратор на лични данни.

Достоен труд - от теб зависи

Сключване на трудов договор

Стъпка четвърта

Трудовият договор се сключва между работника и работодателя в писмена форма, която е условие за неговата действителност и за неговото доказване.

Двете страни непосредствено преговарят и непосредствено сключват договора.



**Трудов
договор**

Достоен труд - от теб зависи

Сключване на трудов договор

Стъпка пета

Устната уговорка или „джентълменското споразумение“ между работника и работодателя е недействително. Трудът, положен въз основа на устна договорка, е недеklarиран.

Ако работникът работи без сключен писмен трудов договор, той полага недеklarиран труд и не е защитен.

Подписаният от двете страни трудов договор се регистрира от работодателя в Национална агенция за приходите чрез подаване на уведомление по определен ред в срок до три календарни дни от сключването на договора.

Екземпляр от сключения трудов договор (подписан от двете страни) и копие от уведомлението за регистрация в НАП се връчват от работодателя на работника.

Работодателят няма право да допуска работника до работното му място преди да е регистрирал трудовия му договор в НАП.

Стъпка шеста

Преди или най-късно при сключване на трудовия договор, работодателят трябва да запознае работника със задълженията, свързани с длъжността или работата, като му връчи длъжностна характеристика срещу подпис и отбелязана дата на връчването.

Достоен труд - от теб зависи

Сключване на трудов договор

Стъпка седма

Сключеният трудов договор има определено съдържание - задължително и допълнително.

Задължителното съдържание включва:

- Място на работа.
- Наименование на длъжността и характер на работата.
- Дата на сключване и начало на изпълнение на договора.
- Времетраене на трудовия договор.
- Размер на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски.
- Еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор.
- Основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер и периодичността на изплащането им.
- Продължителност на работния ден или седмица.

Освен задължителните елементи от съдържанието на трудовия договор, работникът и работодателят могат да договарят и включват и други допълнителни условия, стига те да не противоречат на закона.

Достоен труд - от теб зависи

Разгледайте и другите информационни материали в помощ на работниците и работодателите на интернет страницата на ИА ГИТ www.gli.government.bg.

Използвайте онлайн формуляра в раздел „Контакти“ на интернет страницата на ИА ГИТ, за да подадете сигнал, ако трудовите Ви права са нарушени.

Гореща телефонна линия на ИА ГИТ: 0700 17 670

Достоен труд - от теб зависи