



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Проект „Интегрирани решения за заетост в кулинарните изкуства и ресторантьорския сектор за квалифициран и приобщаващ българо-румънски трансграничен регион“ е съ-финансиран от Европейския съюз чрез Европейския фонд за регионално развитие в рамките на Програмата Interreg V-A Румъния-България.

Код на проекта: 16.4.2.104; e-MS код: ROBG-192

Бюджет на проекта: 378 122.50 евро,
стойност на финансиране от ЕС: 321 404.11 евро от ЕФРР

Общи правила на ЕС за защита на правата за социална сигурност за лица, пребиваващи в друга държава-членка



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Общи принципи:

Поданиците на държава-членка, лицата без гражданство и бежанците, които пребивават в държава-членка, се ползват със същите обезщетения и са обект на същите задължения като поданиците на онази държава-членка.

Лицата, които провеждат обучение, се приравняват на работниците, ползващи се със същите права за социална сигурност (Европейски съд, дело C3-90).

Печалбите и доходите, получени в една държава-членка, се признават в друга държава-членка.

Фактите и събитията, настъпили в една държава-членка, се приравняват на тези, които се случват в компетентната държава. Институцията от една държава-членка, от която се иска парична помощ или доход, взема предвид периодите на осигуряване, на заетост, на самостоятелна дейност или на пребиваване, реализирани на основание законодателството на всяка друга държава-членка.

Общите правила на Регламента на ЕС се прилагат за:

- а) паричните помощи за болест
- б) усвоените обезщетения за майчинство и за бащинство
- в) обезщетенията за инвалидност
- г) паричните помощи за старост
- д) наследствените пенсии
- е) паричните помощи в случай на трудови злополуки и професионални болести
- ж) помощите при смърт
- з) помощи при безработица
- и) предпенсионните парични помощи
- й) семейните парични помощи

Приложимо законодателство, правила:

а) Лице, което упражнява дейност като **служител** или като **самостоятелно заето лице**, или **което получава помощ при безработица** в една държава-членка, **се подчинява на законодателството на съответната държава-членка.**

б) Командираното лице от работодателя на една държава-членка лице се подчинява на законодателството на същата държава, при условие че: i) продължителността на дейността не надвишава 24 месеца и ii) не замества друго командировано лице. Същото правило се прилага и за самостоятелни дейности.

в) Лице, което упражнява дейности в най-малко две държави-членки, се подчинява на законодателството на:



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



1. Държавата на пребиваване, ако в тази държава провежда съществена част от дейността или ако е служител при повече от двама работодатели, като нито един от тях няма седалище в държавата на пребиваване;
2. Държавата, в която се намира седалището на работодателя, ако не е държавата на пребиваване.

г) Лице, което е обект на задължително осигуряване в една държава-членка, не може да бъде обект на система за доброволно или допълнително осигуряване на друга държава, освен ако преди това не е било подчинено на законодателството на съответната държава и ако се позволява кумулирането на правилата в съответната държава.

д) Ако съществува възможността за избор между няколко схеми на непрекъснато доброволно или допълнително осигуряване, въпросното лице може да бъде допуснато само със схемата, която е избрало.

- **Директива 2003/41/ЕО - чл. 20**

Без да се засягат разпоредбите на националното социално и трудово законодателство относно организацията на пенсионните схеми, включително задължителната принадлежност и разпоредбите, произтичащи от колективните трудови договори, държавите-членки разрешават на предприятията, установени на тяхна територия, да използват услугите на институциите за осигуряване на професионални пенсии, оторизирани в други държави-членки.

За повече информация: [ТУК](#)

- **Директива 89/391/ЕИО за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място**

Работодателят се задължава да предприеме необходимите мерки за защита на безопасността и здравето на работниците.

Работодателят трябва да предприеме необходимите мерки с цел оказване на първа помощ, гасене на пожари и евакуация на служителите, като тези мерки трябва да съответстват на естеството на дейностите и на големината на предприятието или учреждението и които вземат предвид присъствието на други лица.

За повече информация: [ТУК](#)

- **Директива 2014/54/ЕС**

Всяка държава-членка трябва да определи органи за насърчаване, анализ, мониторинг и подкрепа на равното третиране на всички работници от ЕС и членовете на техните семейства, без дискриминация, основана на гражданство, без неоправдани ограничения или пречки пред тяхното право на свободно движение и да приеме необходимите разпоредби за правилното функциониране на тези органи.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Източник на информацията: Регламент ЕО 883/2004, Директива 2003/41/ЕО, Директива 89/391/ЕИО, Директива 2014/54/ЕС

За повече информация: ТУК

Специфични права и права за социални и здравни осигуровки

Специфични права и права за социални и здравни осигуровки, право на пенсия (за инвалиди и старост), право на отпуск по болест, право на помощ при безработица, право на надбавка за отглеждане на дете, трудови злополуки и професионални болести, социални помощи в следните ситуации:

- въпросното лице работи в друга държава-членка на ЕС без/с/с смяна на местожителството (трансгранични работници);
- когато служителът е изпратен да работи в друга държава-членка на ЕС;
- по време на пребиваване и търсене на работа; по време на курс за обучение.

Обезщетения за трудова злополука и професионална болест

Лице, което е претърпяло **трудова злополука** или страда от **професионална болест** и което пребивава в друга държава-членка, различна от компетентната държава-членка, се ползва от обезщетения в натура, специално предоставяни в името на компетентната институция от страна на институцията по място на пребиваване. Компетентната институция не може да откаже да издаде разрешение за лечение в друга държава-членка на осигурено лице, което е претърпяло трудова злополука или което страда от професионална болест и което има право на обезщетения от съответната институция, ако не може да осигури подходящо лечение за неговото здравословно състояние в държавата-членка, на чиято територия пребивава, в рамките на обоснован срок от медицинска гледна точка, като се вземат предвид актуалното му здравословно състояние и вероятното развитие на лечението на болестта.

Компетентната институция на държава-членка, чието законодателство предвижда **покриването на разходите за транспортиране** на жертвата на трудова злополука или на лице, което страда от професионална болест, до мястото ѝ/му на пребиваване или до болнична институция, поема тези разходи до съответното място, намиращо се в друга държава-членка, в която лицето пребивава, доколкото съответната институция е оторизирала предварително транспортирането, като се вземат предвид елементите, които го обосновават. Това оторизиране не се изисква в случай на пограничен работник.

Компетентната институция на държава-членка, чието законодателство предвижда **покриването на разходите за транспортиране на трупа** на лице, което е починало при трудова злополука, до мястото на погребване, поема тези разходи до съответстващото място в друга държава-членка, в която е пребивавало починалото лице в момента на злополуката, в съответствие със законодателството, което прилага.

Ако едно лице, което е диагностицирано с **професионална болест**, като работи в повече държави лице, е упражнявало дейност, която по своето естество може да причини



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



съответното заболяване, то обезщетенията, които лицето или неговите наследници могат да претендират, се предоставят изключително съгласно законодателството на последната от държавите-членки, чиито условия са изпълнени.

В случай на влошаване на професионалната болест, ако болното лице: i) не е упражнявало, след като се е ползвало от обезщетение в друга държава, дейност като служител или като самостоятелно наето лице, която е могла да причини или влоши съответната болест, компетентната институция от първата държава-членка поема разходите за обезщетението съгласно разпоредбите на законодателството, която прилага, като взема предвид влошаването на болестта; ii) ако е упражнявало такава дейност в друга държава, компетентната институция от първата държава-членка поема разходите за обезщетенията, без да взема предвид влошаването на болестта. Институцията от втората държава-членка предоставя добавка на заинтересованото лице, чиято стойност е равна на разликата между стойността на дължимите обезщетения след влошаването на болестта и стойността, която би се дължала преди влошаването, в съответствие с прилаганото от нея законодателство, ако съответната болест е задействана съгласно законодателството на съответната държава-членка.

Помощ при безработица

Компетентната институция на държава-членка, чието законодателство обуславя придобиването, поддържането, възстановяването или периода на правото на обезщетения с реализирането или на осигурителни периоди, или на периоди на трудова заетост или на дейност като самостоятелно заето лице, реализирани съгласно законодателството на друга държава-членка. Разпоредбата се прилага, ако заинтересованото лице е реализирало най-скоро в съответната държава периоди на осигуряване, периоди на трудова заетост, или периоди на дейност като самостоятелно заето лице (ако всяко от тях се изискват от приложимото законодателство).

Компетентната институция на държава-членка, чието законодателство предвижда изчисляването на обезщетения въз основа на стойността на заплатата или на предходния професионален доход, взема предвид изключително заплатата или професионалния доход, получен от въпросното лице за последната негова дейност като наето или самостоятелно заето лице, упражнявана съгласно посоченото законодателство.

Безработното лице, което пребивава в друга държава-членка, различна от компетентната, получава помощ при безработица от институцията по място на пребиваване, която взема предвид заплатата или професионалния доход, получени от въпросното лице в държавата-членка, чието законодателство е приложено по време на последната му дейност като наето или самостоятелно заето лице.

Изчисляване на помощта при безработица

Компетентната институция на държава-членка, чието законодателство предвижда изчисляването на обезщетения въз основа на стойността на заплатата или на предходния професионален доход, взема предвид изключително заплатата или професионалния доход, получен от въпросното лице за последната негова дейност като наето или самостоятелно заето лице, упражнявана съгласно посоченото законодателство.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



За безработните лица, които пребивават в друга държава-членка, институцията по място на пребиваване взема предвид заплатата или професионалния доход, получени от въпросното лице в държавата-членка, чието законодателство му е приложено по време на последната си дейност като наето или самостоятелно заето лице в съответствие с регламента за прилагане.

Искания, изявления или жалби

Всички искания, изявления или жалби могат да се подават в орган, институция или юрисдикция на всяка държава-членка.

Източник на информацията: Регистър ЕО 987/2009, Закон № 277/2010, Закон № 196/2016

Европейска здравно-осигурителна карта

Европейската здравна карта дава право на осигуреното лице да получава необходимото медицинско обслужване по време на временен престой в държава-членка на ЕС и има ролята да гарантира възстановяването на разходите за здравни услуги по време на временен престой в друга държава-членка, различна от държавата-членка на пребиваване.

Европейската карта е номинална и индивидуална.

Ако поради особени обстоятелства дадено лице не може да представи карта, предоставя му се временен заместващ сертификат.

Европейската карта се издава на осигуреното лице, което е длъжно да докаже това качество, от здравно-осигурителната каса, в която е осигурен.

Европейската карта се издава само при преместване на осигуреното лице с цел временен престой в една държава-членка на ЕС за период от една година от датата на издаване.

Европейската карта може да се използва от застрахованите лица в румънската здравно-осигурителна система само на територията на държавите-членки на ЕС, но не покрива ситуацията, при която осигуреното лице се премества в държава-членка на ЕС с оглед получаване на медицинско лечение.

Предоставените медицински услуги не трябва да надвишават необходимото от медицинска гледна точка по време на временния престой в държавата-членка на ЕС.

Осигурените лица в една от държавите-членки на ЕС, притежаващи европейска карта, ще бъдат третирани в Румъния по същия начин както румънските застраховани лица.

Ако лицето, което е получило карта, не отговаря на всички условия, въз основа на които е издадена картата за целия ѝ срок на валидност (включително плащането на вноската за здравни осигуровки) и през този период ползва медицински услуги по време на пътуване до държава-членка на ЕС, въпросното лице ще поеме стойността на разходите за тези услуги. В тази ситуация, здравно-осигурителната каса, която издава картата, ще възстанови стойността на разходите за тези услуги на институцията на държавата-членка, която е предоставила услугите, и впоследствие ще възстанови тяхната стойност от въпросното лице.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Източник на информацията: Закон № 95/2006

Основни права свързани със свободата на движението и пребиваването в ЕС

Право на излизане и влизане

Всички граждани на ЕС са свободни да се придвижват в други страни от Общността само с валидна карта за самоличност или паспорт, без да са необходими визи.

Право на пребиваване

Лицата имат право да пребивават до 3 месеца с валидна карта за самоличност или паспорт. В България и Румъния не се изисква съобщаване за присъствие.

За пребиваване над 3 месеца гражданите на ЕС трябва да отговарят на поне едно от следните условия:

- да са работници или самостоятелно заети лица в приемащата държава;
- да притежават достатъчно средства за себе си и за членовете на семейството си за да не се превърнат в тежест за системата за социално подпомагане на приемащата държава и имат пълно здравно застрахователно покритие;
- да са учаци, записани в учебно заведение, да притежават пълно здравно застрахователно покритие и да имат достатъчни финансови средства за себе си и за членовете на семейството си;
- или са членове на семейството, придружаващи гражданин на ЕС, който отговаря на тези условия.

Право на постоянно пребиваване:

Придобива се от лица, пребивавали законно в приемащата държава в непрекъснат срок от 5 години.

Специфични права на пребиваване на работещи, търсещи работа, командировани, учаци и пенсионери

Работещите, граждани на ЕС не се нуждаят от разрешително за работа. Единствено *Лихтенщайн* налага квоти, ограничаващи броя на хората, които могат да работят и живеят там. За български и румънски граждани *достъпът до пазара на труда в Швейцария е ограничен, запазва се квотният принцип за издаваните разрешителни до 31 май 2019 г.*

Държавите от ЕС имат право да запазват някои позиции в публичния сектор, обществената сигурност, обществения ред и общественото здраве за собствените си граждани.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



По отношение на социалната сигурност, в повечето случаи се прилага системата на приемащата държава. Обезщетенията са като на работещите граждани на тази страна, които могат да включват и допълнителни придобивки, напр. по-евтини билети за влакове, допълнителни пенсии, стипендии за обучение, обезщетения за безработица за децата, когато търсят своята първа работа, непарични обезщетения, надбавки, които се дават на работещите и техните семейства за живот в приемащата страна.

Търсеци работа в ЕС

Всеки гражданин на ЕС има право да търси работа в друга държава членка в съответствие с приложимите към местните работници разпоредби и да получава съдействие от националната служба по заетостта. От кандидатите за работа може да се изискват определени езикови умения, но изискването трябва да е в рамките на разумното и необходимото за позицията.

Командировани работници

За тях важат редът и условията на заетост в приемащата страна. Работодателят може да поеме **разходите за пътуване, храна и настаняване** в страната от ЕС, в която е командировано. Командирования остава в системата за социална сигурност в държавата членка по обичайна дейност на наемащото предприятие (изпращаща държава), когато той е изпратен от предприятие (работодател) в друга държава членка (държава по заетост).

Студенти/учащи

Студент от ЕС има право на свободно движение във всички държави-членки и престой до 3 месеца с валидна карта за самоличност или паспорт. В зависимост от държавата-членка може да се изисква да се регистрира пред съответните власти. Имат същото право на достъп до придобивки както местните студенти.

Право за равно третиране

Гражданите на ЕС имат правото да бъдат третирани еднакво с местните граждани на приемащата държава, в съответствие със забраната на дискриминация, основана на националност, расов/етнически произход, религия, убеждения, увреждания, възраст и сексуална ориентация.

Това се отнася до възнаграждение и други условия на заетост и труд, здраве и безопасност на работното място, достъп до обучение, достъп до жилище, право да членува в синдикална организация, социални и данъчни предимства и т.н.

Признаване на придобитата квалификация. Кой може да се възползва от тези права и какви ограничения има?

Признаване на дипломи е необходимо, когато професията е регулирана от приемната страна.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



За упражняване на регулирана професия по закон или наредба, следва да има разрешение, регистрация или друго регулиране. Ако професията, не е регулирана в приемната страна, кандидатът не е необходимо да кандидатства за признаване на професионална квалификация. Може да започне да упражнява тази професия.

Лице, което е квалифицирано да упражнява професия в страна по произход, се счита, че е квалифицирано да упражнява тази професия във всички страни от Европейското икономическо пространство. В случаите на съществени различия в образованието или обучението, са предвидени компенсаторни мерки (НЯМА автоматично признаване).

Притежателите на чуждестранни професионални квалификации по нерегулирани в България професии имат директен достъп до пазара на труда. Признаването на такива професионални квалификации е от компетенциите на самите работодатели.

Европейско законодателство свързано с пребиваване и търсене на работа, документи и други формалности

Основните европейски актове са:

- Договор за функционирането на Европейския съюз;
- Директива 2004/38/ЕО относно правото на граждани на Съюза и на членове на техните семейства да се движат и да пребивават свободно на територията на държавите членки;
- Директива 2014/54/ЕС на ЕП и на Съвета относно мерки за улесняване на упражняването на правата, предоставени на работниците в контекста на свободното движение на работници;
- Регламент (ЕС) № 492/2011 относно свободното движение на работници в Съюза;
- Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност;
- съдебната практика на Съда на ЕС.
- Регламент за изпълнение (ЕС) 2015/983 на Комисията относно процедурата за издаване на европейска професионална карта и прилагането на механизма за предупреждение;
- Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 7 септември 2005 година относно признаването на професионалните квалификации;

Европейски и национални институции свързани със свободното движение на хора

Европа:

- Европейската комисия
- Европейски съд по правата на човека
- Съд на ЕС
- Европейски омбудсман



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- Европейски надзорен орган по защита на данните

България:

- Министерство на труда и социалната политика
- Агенция по заетостта
- Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда"
- Омбудсман на Република България
- Софийският районен съд
- Министерство на вътрешните работи
- Национален осигурителен институт
- Национална здравноосигурителна каса
- Национална агенция за приходите
- Комисия за защита от дискриминация
- Комисия за защита на личните данни

Румъния:

- The Labour Inspection



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Румъния

Трудово законодателство в Румъния

I. Трудов договор

Съгласно чл. 10 от Кодекса на труда, индивидуалният трудов договор е договор, според който физическо лице, наречено служител, се задължава да работи за и под ръководството на работодател, физическо или юридическо лице, срещу възнаграждение наречено заплата.

Недекларираното извършване на работа се счита за нарушение или дори престъпление, в зависимост от случая.

Съгласно чл. 35 от Кодекса на труда, всеки служител има право да полага труд за различни работодатели или за един и същ работодател въз основа на индивидуални трудови договори, като се ползва от съответната заплата за всеки от тях.

Прави се изключение от тези разпоредби в ситуацията, при които законът предвижда несъвместимост при натрупването на някои функции.

Основно правило в случая на трудовия договор е неговото сключване за неопределен период от време. По изключение, индивидуалният трудов договор може да бъде сключен и за определен срок, в случаите и при условията, които са изрично предвидени от закона. Индивидуалният трудов договор за точно определен период не може да бъде сключен за повече от 36 месеца. Между две страни не могат да се сключват последователно повече от три индивидуални срочни трудови договора.

Индивидуалният трудов договор трябва да съдържа клаузи по отношение на:

1. *самоличността на страните;*
2. *място на работа или, при отсъствието на стационарно място на работа, възможност за служителя да работи на различни места;*
3. *седалище или според случая, постоянен адрес на работодателя;*
4. *длъжността / професията според спецификацията на Класификатора на професиите в Румъния или на други нормативни актове, както и длъжностната характеристика, с уточняване на трудовите задължения;*
5. *критериите за оценка на професионалната дейност на служителя, приложима на ниво работодател;*
6. *специфичните рискове, които носи длъжността;*
7. *датата, от която договорът трябва да влезе в сила;*
8. *в случай на срочен трудов договор или трудов договор за временна заетост, тяхната продължителност;*
9. *продължителността на полагаемия годишен отпуск, на който има право служителя;*
10. *условията за подаване на предизвестие от договорните страни и неговия срок;*



11. *Основното трудово възнаграждение, останалите съставни елементи на месечния доход, както и периодичността на изплащането на заплата, на която има право служителя;*
12. *нормалната продължителност на работата, изразена в часове/ден и часове/седмица;*
13. *посочване на колективен трудов договор, уреждащ условията на труд на служителя;*
14. *продължителност на изпитателния период;*
15. *подписите на страните по трудовото правоотношение.*

Съгласно чл. 18, ал. 1 от Кодекса на труда, ако лицето, избрано за наемане на работа, трябва да извършва своята дейност в чужбина, трудовият договор ще съдържа и информация за:

- а) *продължителност на работния период, през който следва да се полага труд в чужбина;*
- б) *валутата в която ще се изплаща трудовото възнаграждение, както и начинът на плащане;*
- в) *съответните обезщетения в пари или в натура за полагането на труд в чужбина*

II. Начало, промени и край на трудовото правоотношение

1. Начало на трудовото правоотношение

Съгласно чл. 16 от Кодекса на труда, индивидуалният трудов договор се сключва въз основа на писмено съгласие на страните, на румънски език, не по-късно от деня преди началото на дейността на служителя. Задължението за сключване на индивидуален трудов договор в писмена форма се носи от работодателя.

Следните разпоредби на Кодекса на труда са изключително важни за служителя, особено ако той е чужд гражданин, който постъпва на работа в Румъния:

- Чуждите граждани и лицата без гражданство могат да бъдат наети по индивидуален трудов договор въз основа на разрешително за работа или разрешение за пребиваване с цел работа, издадени в съответствие със закона.
- Гражданите на ЕС, които пребивават на територията на Румъния и търсят работа се ползват от правото на пребиваване за срок до шест месеца от влизането им, без да отговарят на допълнителни условия (чл. 11, ал. (2) Извънредна Наредба на МС № 102/2005).
- Бъдещият служител ще бъде информиран задължително най-малко относно елементите които ще се съдържат в трудовия договор, които са подробно описани в членове 17-18 от Трудовия кодекс.
- Съгласно чл. 19 от Кодекса на труда, ако работодателят не изпълни задължението за предоставяне на информация, предвидено в чл. 17 и 18 лицето, избрано за наемане на работа или служителят, според случая, има право да подаде жалба в срок от 30 дни от датата на неспазване на това задължение и да поиска обезщетение за претърпените щети



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



вследствие на неизпълнението от работодателя на задължението за предоставяне на информация.

Задължителни условия преди сключването на трудовия договор

- Едно лице може да бъде наето на работа само въз основа на медицинско свидетелство, което констатира фактът, че същото е годно за работа.
- Липсата на медицинско свидетелство води до нищожност на индивидуалния трудов договор.
- Изискването на тестове за бременност при наемане на работа е забранено.
- При постъпване на работа могат да бъдат изисквани специфични медицински изследвания в областта на здравеопазването, храненето, образованието и други области, установени с нормативни актове.

Изпитателен период

- Индивидуалният трудов договор се сключва след предварителна проверка на професионалните и лични умения на лицето, което кандидатства за работа.
- Начините, по които следва да протече предварителната проверка са предвидени в колективния трудов договор, в професионалния или дисциплинарният статут на персонала или във вътрешния правилник на работодателя, в зависимост от случая, освен ако законът предвижда друго.
- Продължителност на изпитателния период:
 - Не повече от 90 дни за изпълнителни длъжности;
 - Не повече от 120 дни за длъжности на управленско и организационно ниво;
 - Не повече от 30 дни за хора с увреждания.
- По времето на изпълнение на индивидуален трудов договор не може да се определи освен само един изпитателен период, с изключение на случая, в който лицето постъпва на работа при същия работодател, но на нова длъжност или професия, или следва да полага труд при тежки условия на работа, с опасност от нараняване.
- По време на изпитателния период, служителят има всички права и има всички задължения, предвидени в трудовото законодателство, в приложимия колективен трудов договор, във вътрешния правилник, както и в индивидуалния трудов договор.
- Изпитателния период влиза в натрупването на трудов стаж.
- За завършилите висше образование, първите 6 месеца при първо постъпване на работа на се считат за изпитателен период. Изключение правят тези професии, при които стажът се определя от специален закон. В края на изпитателния период, работодателят задължително издава удостоверение, което е подпечатано от Териториалната инспекция по труда, в рамките на която работодателят извършва дейността си.
- Периодът, в който могат да се наемат последователно на работа лица на изпитателен срок за една и съща длъжност е 12 месеца.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



2. Изпълнение на индивидуалния трудов договор

Правата и задълженията по отношение на трудовите правоотношения между работодателя и служителя се определят със закон, чрез преговори, в рамките на колективните трудови договори и индивидуалните трудови договори.

Служителите не могат да се откажат от правата си, които са признати от закона. Всяко едно споразумение, което има за цел да отмени или ограничи признатите от закона права на служителите, бива обявено за нищожно.

3. Промени по трудовото правоотношение

Всяко изменение, на който и да е от елементите, предвидени в чл. 17 ал. (3), чл. 18, 20 и 21 от Кодекса на труда, по време на изпълнението на индивидуалния трудов договор изисква сключването на допълнително споразумение преди извършване на изменението, освен когато това изменение е изрично предвидено в закона или приложимия колективен трудов договор.

Промяната в индивидуалния трудов договор се отнася до следните елементи:

- а) срок на договора;
- б) място на работа;
- в) тип работа;
- г) условия на работа;
- д) работна заплата;
- е) работно време и почивка.

Съгласно Кодекса на труда, Индивидуалният трудов договор може да бъде изменян само със съгласието на страните. Съществуват и извънредни ситуации, при които трудовите договори могат да бъдат променяни едностранно, но тези изключения са предвидени в Кодекса на труда по чл. 42-48. По принцип едностранната промяна в трудовия договор е възможна по отношение на работното място и в някои изключителни ситуации по отношение на вида работа.

Мястото на работа е мястото, където служителят извършва своята дейност, намиращо се в периметъра, осигурен от работодателя, физическо или юридическо лице, в централното управление или в клонове, представителства, агенции или работни точки и производствени бази, които му принадлежат.

Също така може да бъдат извършвани промени от работодателя, едностранно, без да се изисква съгласието на служителя в случай на форсмажорно обстоятелство, или като дисциплинарна санкция, или като мярка за осигуряване на защита на работника или служителя.

4. Прекратяване на трудовото правоотношение

Индивидуалният трудов договор може да бъде прекратен:

- а) по право;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



б) като следствие от взаимното съгласие на страните, на дата определена от същите;

в) като следствие от едностранната воля на една от страните, в случаите и при условията, изрично предвидени в закона.

По време или в края на изпитателния срок, индивидуалният трудов договор може да бъде прекратен само с писмено уведомление, без предизвестие, по инициатива на която и да е от страните, без да е необходимо излагането на мотиви.

Подробна информация за всеки начин на прекратяване на индивидуалния трудов договор е посочена в чл. 56 - 67 от Кодекса на труда.

III. Трудово възнаграждение

Работната заплата представлява възнаграждението за положен труд от служителя, въз основа на индивидуалния трудов договор.

При определянето и даването на работната заплата се забранява всякакъв тип дискриминация на полов принцип, сексуална ориентация, генетични характеристики, възраст, национална принадлежност, раса, цвят на кожата, етнос, религия, политически възгледи, социален произход, увреждания, семейно положение, синдикална принадлежност или дейност. Възнаграждението съдържа основна заплата, надбавки, бонуси, както и други инструменти.

Минималните нива на заплащане се определят от приложимите колективни трудови договори и от решенията на Правителството.

Индивидуалното възнаграждение се определя чрез договаряне между работодател и служител.

Минималната брутна заплата се определя от Правителството. От 1 януари 2019 г, минималната брутна заплата в страната е 2080 леи на месец, при пълен работен ден.

Допълнителни финансови и нефинансови ползи

Работодателят се задължава да предоставя допълнителни материални или нематериални ползи на служителите, при определени ситуации, изрично предвидени в Трудовия кодекс или в специалните закони.

Най-често срещаните ситуации при които се предоставя допълнителни ползи, по закон, са следните:

- Когато в трудовия договор е заложен клауза за неконкурентно поведение, месечната надбавката към заплатата за неконкурентно поведение може да се договаря и възлиза на поне 50% от средната стойност на brutните доходи от последните 6 месеца, преди прекратяването на индивидуалния трудов договор, или в случая в който продължителността на индивидуалния трудов договор е била по-малка от 6 месеца, от средната стойност на месечните brutни доходи, през времето на договора. При виновно погаване на клаузата за неконкурентно поведение, служителят може да бъде задължен да възстанови получените суми и, в зависимост от случая, да изплати обезщетение съответстващо на щетата която е нанесена на работодателя.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- Съгласно чл. 25 от Кодекса на труда, чрез клаузата за мобилност, страните по индивидуалния трудов договор предвиждат, че с оглед на специфичния характер на работата и изпълнението на задълженията от страна на служителя, същите не се извършват на стабилно място на работа. В този случай служителят се възползва от допълнителни обезщетения в брой или в натура. Размерът на допълнителните парични надбавки или условията на допълнителните надбавки в натура са посочени в индивидуалния трудов договор.
- Работодателят има законно право да осигурява на служителите ваучери за храна, служебни автомобили, карти за гориво или възстановяване на гориво в рамките на ограниченията, определени от вътрешните правила, мобилен телефон с абонамент или карта, платени от работодателя.

IV. Основни задължения на страните по трудовото правоотношение

1. Задължения на работодателя

Съгласно Кодекса на труда, работодателят има следните задължения преди започване на дейността:

- Да сключи индивидуален трудов договор в писмена форма и при спазване на всички законови изисквания за форма и съдържание;
- Да регистрира трудовия договор в общия регистър по заетостта, който се изпраща до инспекцията по труда не по-късно от деня преди започване на дейността;
- да предаде на служителя копие от индивидуалния трудов договор
- за запази на работното място копие от индивидуалния трудов договор за служителите, които извършват дейността си в съответното място.
- Да информира избраният кандидат за работа, или според случая, служителят, относно основните клаузи които има намерение да включи в договора, или тези които следва да промени.

По време на изпълнението на трудовия договор работодателят има следните задължения:

- Да информира служителите относно условията на труд, работния график и начина на неговото разпределение по дни, както и относно елементите които се отнасят до работните взаимоотношения;
- Да осигурява непрекъснато технически и организационни условия, предвидени при разработване на работните норми и подходящите условия на труд;
- Да предоставя на служителите всички права, осигурени от закона, от прилагания колективен договор и от индивидуалните трудови договори;
- Да изплаща работните заплати и останалите финансови или нефинансови ползи, така както са определени от индивидуалния трудов договор;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- Да информира периодично служителите относно финансовото и икономическо състояние на дружеството, с изключение на чувствителна или поверителна информация, която чрез оповестяване може да навреди на дейността на фирмата;
- Да се консултира със синдикатите или, според случая, с представителите на работниците и служителите относно решения, които могат да засегнат съществено техните права и интереси;
- Да плаща всички вноски и данъци, които са му поверени, както и да удържа и плаща дължимите от служителите вноски и данъци, съгласно закона;
- Да създаде общ регистър на работниците и служителите и да извършва отчетите, предвидени в закона;
- Да издава, при поискване, всички документи, удостоверяващи трудовия статус на служителя
- Да запази поверителността на личните данни на служителите.

2. Задължение на служителя:

- да изпълнява работната си норма или, според случая, да изпълнява задълженията, които са му възложени съгласно длъжностната характеристика;
- да спазва работната дисциплина;
- да спазва разпоредбите на вътрешния правилник, на прилагания колективен трудов договор, както и в на индивидуалния трудов договор;
- лоялност към работодателя при изпълнение на служебните си задължения;
- да спазва мерките за безопасност и здраве при работа на работното място;
- да спазва корпоративните тайни;
- други задължения, които са предвидени в закона или в прилагания колективен трудов договор.

V. Длъжностна характеристика

Съгласно Кодекса на труда, длъжностната характеристика е задължителен документ и се явява приложение към индивидуалния трудов договор. Законът не предвижда конкретен образец за длъжностната характеристика, а отбелязва само задължителните елементи, които трябва да се съдържат в нея: правомощията/задълженията/отговорностите към дадената длъжност.

За държавните чиновници, работещи в обществената система, е регламентиран модел на длъжностна характеристика на държавния служител, чрез Решение на МС № 611/2008. Този модел съдържа елементи които се отнасят до наименование на длъжността, условия за заемане на длъжността, (необходимо образование, умения, способности, специфични изисквания), правомощия на заеманата длъжност, обхват на взаимовръзките в рамките на институцията, но и извън нея (с други органи).



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



VI. Защита срещу дискриминация

В Румъния, дискриминационното отношение и поведение води до носене на гражданска, административна или наказателна отговорност, в зависимост от случая, при условията на закона. Трудовия кодекс обхваща изрични разпоредби по отношение на санкционирането на дискриминационно поведение. Конкретният правен акт относно предотвратяването и санкционирането на деянията, които влизат в рамките на определението за дискриминация е Решение на МС № 137/2000.

Трудовия кодекс включва в чл. 5 и 6, разпоредби от общ характер, които се отнасят до неприлагане на дискриминация и равно третиране на всички.

Забранява се всяка една пряка или непряка дискриминация към даден служител, основаваща се на пол, сексуална ориентация, генетични характеристики, възраст, национална принадлежност, раса, цвят на кожата, етнос, религия, политически възгледи, социален произход, увреждания, семейно положение, синдикална принадлежност или дейност.

При равни условия на труд или при еднаква стойност на извършения труд се забранява всяка една дискриминация, която се основава на полово разделение по отношение на всички елементи и условия на възнаграждението.

Съгласно специалният закон, под дискриминация се разбира всяко едно правене на разлика, изключване, ограничаване или предпочитане, на расова основа, националност, етнос, език, религия, социална категория, убеждения, пол, сексуална ориентация, възраст, инвалидност, хронично незаразно заболяване, ХИВ зараза, принадлежност към категория в неравностойно положение, както и всеки един друг критерий, който има за цел или ефект отричане, премахване на признание, използване или упражняване, при равни условия, на човешки права и основни свободи или на права признати със закон, в областта на политиката, икономиката, социалната и културната сфера, или във всяка една друга област на обществения живот.

Дискриминацията на дадено лице се подвежда под наказателна отговорност и се наказва от закона.

Счита се за тормоз и се наказва административно всяко едно поведение въз основа на раса, националност, етническа принадлежност, език, религия, социална категория, вярвания, пол, сексуална ориентация, принадлежност към категория в неравностойно положение, възраст, увреждане, статут на бежанец или мигрант или друг критерий който води до създаването на смущаваща, враждебна, унизителна или обидна рамка.

Счита се за виктимизация и се наказва административно всяко едно негативно поведение, което е следствие на подадена жалба или правно действие, във връзка с погаване на принципа на равно третиране и недискриминация.

В извънредна наредба № 137/2000 са посочени, кои действия се считат за нарушения и дискриминация.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



VII. Работно време, неработни дни, платен годишен отпуск, извънреден труд

За служителите на пълен работен ден **продължителността на работа е 8 часа на ден и 40 часа седмично**, обикновено разпределени равномерно. Неравномерната продължителност на работното време трябва да бъде определена в трудовия договор.

За непълнолетните, работното време е 6 часа на ден и не повече от 30 часа седмично. Младите хора под 18-годишна възраст не могат да извършват извънреден труд, съгласно работния кодекс.

Максималната законоустановена продължителност на работното време не може да надвишава 48 часа седмично, включително извънредния труд.

Работодателят може да наема служители на непълно работно време, по индивидуални трудови договори за неопределен период от време, наречени **индивидуални трудови договори при непълно работно време**. Индивидуалният трудов договор при непълно работно време съдържа, освен основните елементи, изброени в раздел А и следното:

- а) продължителност и разпределение на работното време;
- б) условия, при които може да се промени работния график;
- в) забрана за извършване на извънреден труд, с изключение на случаите на форсмажорна ситуация или при други извънредни ситуации, когато се цели предотвратяване на произшествия и отстраняване на последствията от същите.

Заплащането на извършената работа се прави пропорционално с реално отработеното време, отнесено към правата, определени за нормалното работно време.

Съгласно Закон № 52/2011, **сезонните (почасовите) работници (надничари)** могат да полагат неквалифициран труд, от случаен характер, под формата на трудови правоотношения. Почасовият работник е определен от закона като физическо лице, румънски или чужд гражданин, което е годно за работа и което полага неквалифициран труд със случаен характер, за определен работодател, срещу определено възнаграждение. Трудовото правоотношение между почасовия работник и бенефициента се определя от волята и съгласието на страните, без сключването в писмена форма на индивидуален трудов договор.

Продължителността на почасовата работа, която може да се извършва под тази форма, е минимум 1 ден, съответно 8 часа труд. Продължителността на работния ден не може да надвишава 12 часа. Нито един почасов работник не може да полага труд за един работодател в период, по-дълъг от 90 дни, общо в рамките на една календарна година, с изключение на работниците, които полагат труд в областта на животновъдството, в отворена система, чрез водене на паша на дребен и едър рогат добитък и коне, на сезонни дейности в областта на ботанически градини, намиращи се в подчинение на акредитирани университети, както и в областта на лозарството и винопроизводството; в тези случаи периода не може да бъде по-голям от 180 дни, общо за една календарна година.

За положения труд, почасовия работник има право на възнаграждение, стойността на което се определя чрез директно договаряне между страните. Брутният размер на почасовото възнаграждение, определено от страните не може да бъде по-малък от стойността/час на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



гарантираната минимална брутна заплата в държавата и се изплаща в края на всеки работен ден или в края на работната седмица, преди подписването на Регистъра от работника и бенефициента. Изплащането на данъка върху дохода за положения труд от страна на почасовия работник е задължение на бенефициента.

В ситуацията на настъпване на инцидент/смърт на почасовия работник, бенефициентът е длъжен да осигури необходимите разходи за полагане на медицински грижи/погребение от собствени средства, в случай че събитието е настъпило по вина на бенефициента.

Деятност, която се извършва по този начин, не осигурява на почасовия работник качеството на осигурен в системата на обществен осигуряване. Същият може да се осигурява, по желание, в обществената пенсионна система, в системата за социално осигуряване и безработица и в системата за осигуряване против злополука на работното място и професионални заболявания.

За **официални неработни дни** се считат: 1 и 2 януари; 24 януари; Разпети петък; първия и втория ден от Великден; 1 май; 1 юни; първия и втория ден от Петдесетница; 15 август; 30 ноември; 1 декември; 25-26 декември; по два дни за всеки от трите годишни религиозни празници, декларирани от законните религиозни култове, други освен християнските, за лица които принадлежат към горепосочените.

Съгласно чл. 145 от Трудовия кодекс, минималната продължителност на **полагаемия годишен отпуск** е 20 работни дни, като законът не предвижда максимално ограничение. Действителната продължителност на годишния отпуск е определена в индивидуалния трудов договор за всеки служител поотделно, като се спазват приложимото право и колективните трудови договори. Служителите, работещи в трудни, опасни или вредни условия, незрящите или други лица с увреждания и млади хора на възраст под 18 години, се ползват от допълнителен отпуск от най-малко 3 работни дни.

Официалните неработни дни, както и платените неработни дни, определени от колективния трудов договор, не се включват към полагаемия годишен отпуск.

Периодите на полагаем годишен отпуск, временна нетрудоспособност, отпуска по майчинство и предродилен рисков период, както и този за грижа за болно дете, се считат за период на трудов стаж.

Извънреден труд. Положен труд, извън нормалното седмично работно време се счита за извънреден такъв и не може да бъде извършван без разрешението на служителя, с изключение на случая на форсмажорно обстоятелство и спешни работи, които са насочени към предотвратяване на инцидент или на отстраняване последствията от произтекъл инцидент.

По искане на работодателя служителите могат да извършват извънреден труд, в съответствие с разпоредбите на чл. 114 или 115 от Кодекса на труда, според случая.

Извънредният труд се компенсира чрез даване на свободни и заплатени часове през следващите 60 календарни дни, след извършване на извънредния труд. В случай, че това не е възможно в съответния период, извънредният труд ще бъде парично обезщетен, през следващия месец, чрез добавяне на допълнително заплащане към заплатата, съответстващо на отработеното време. Тази надбавка се договаря в колективния трудов



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



договор или, според случая, в индивидуалния трудов договор, и не може да бъде по-ниска от 75% от основната работна заплата.

VIII. Професионална квалификация и трудов стаж

Съгласно чл. 16 от Трудовия кодекс, положеният труд в рамките на индивидуален трудов договор представлява трудов стаж.

Немотивирани отсъствия и неплатените отпуски не се натрупват към трудовия стаж. Изключение прави неплатеният отпуск, който се дава за професионална квалификация, даден в условията на чл. 156 от Трудовия кодекс.

Изпитателният период се счита за трудов стаж.

IX. Извършване на дейности със случаен или нередовен характер. Граждански договор за предоставяне на услуги

Гражданският договор за предоставяне на услуги може да бъде сключен за извършване на определени дейности, които имат случаен или нередовен характер и които изключват подчинение на доставчика на услугата на платеца на дохода.

Регламентирането на гражданските договори за предоставяне на услуги, познати и под названието граждански споразумения, се прави в чл. 1851 от Гражданския кодекс, съгласно който договорът за изработка е такъв договор, чрез който изпълнителят се задължава, на свой риск, да извърши дадена работа, материална или интелектуална, или да достави дадена услуга за бенефициент, срещу определено заплащане.

Неоторизирано физическо лице ще може да извършва материална или интелектуална работа или да доставя дадена услуга, въз основа на чл. 1851 от Гражданския кодекс, само със случаен характер.

Определената цена може да има парично изражение или под формата на материални блага или услуги. Същата трябва да може да бъде конкретна, сериозна или определима. Тогава когато договорът не включва клаузи, които да се отнасят до определяне на цена, бенефициентът дължи цена, определена по закон или според закона или, при отсъствие на законни разпоредби, се определя цена за положения труд и производствените разходи, като се имат предвид съществуващите практики.

X. Трудови спорове

Трудовата юрисдикция има като обект разрешаването на трудови спорове по отношение на сключване, изпълнение, изменение, спиране и прекратяване на индивидуални трудови договори или, според случая, колективни договори, както и искове по правни отношения между социални партньори.

Всички разпоредби относно разрешаването на трудовите спорове/конфликти са предвидени в Трудовия кодекс, в чл. 266- 275, отнесени към разпоредбите на Гражданско-процесуалния кодекс.



XI. Специално работно облекло и лични предпазни средства

Регламентирайки трудовите злополуки, законодателят посочва, заедно с личните предпазни средства, и всяко друго оборудване, предоставено на разположение от работодателя. Така, съгласно чл. 30 ал. (1) буква j) от Закон № 319/2006, по смисъла на разпоредбите на чл. 5 буква g), представлява, също така, трудова злополука злополуката, претърпяна преди или след прекратяването на работата, ако жертвата е поемала или е предавала работните инструменти, работното място, оборудването или материалите, ако се е преобличала с личните дрехи, ако е сменяла личните предпазни средства или всяко друго оборудване, предоставено на разположение от работодателя, ако се е намирала в банята или в умивалника или се е придвижвала от работното място до изхода от предприятието или обекта и обратно.

Това оборудване, което се посочва от закона, преценяваме, че може да бъде както работно, така и друго оборудване.

Така, чл. 3 ал. (1) от Правителственото решение № 1048/2006 предвижда, че по смисъла на настоящото решение, под "лични предпазни средства" се разбира всяко оборудване, предназначено да бъде носено или държано от работник, за да го предпази от един или повече рискове, които биха могли да застрашат неговата безопасност и здраве на работното място, както и всеки допълнителен елемент или принадлежност, проектиран за тази цел.

XII. Трудово законодателство

При разработването на настоящия материал, бяха анализирани следните актове и закони:

- Трудовия кодекс (Закон № 53/2003);
- Закон № 52/2011 относно извършването на дейности със случаен характер от почасови работници;
- Закон № 153/2017 относно възнагражденията на персонала, платими от обществени фондове;
- Решение на МС № 846/2017;
- Извънредно решение на МС № 137/2000 относно превенцията и санкционирането на всички форми на дискриминация;
- Извънредно решение на МС № 102/2005;
- Гражданският кодекс.



Аспекти относно здравето и безопасността при работа в Румъния

I. Общи изисквания, задължения на работодателя да осигурява здравословни и безопасни условия на труд

Съгласно чл. 175 от Кодекса на труда, работодателят има задължението да осигурява безопасността и здравето на служителите във всички аспекти, свързани с труда, без да се налагат финансови задължения на служителите.

Работодаателят не е освободен от това задължение, дори ако използва външни лица или услуги.

Разпоредбите от Кодекса на труда, свързани с това задължение, се допълват с разпоредбите на специалния закон, на приложимите колективни трудови договори, както и с правилата и разпоредбите за охрана на труда.

Съгласно чл. 177 от Кодекса на труда, работодателят трябва да предприеме необходимите мерки за защита на безопасността и здравето на служителите, включително за дейностите за предотвратяване на професионални рискове, за информация и подготовка, както и за осъществяване на организацията на охраната на труда и средствата, необходими за това. В съдържанието на вътрешните са предвидени задължително правила за безопасност и здраве при работа. За тази цел ще се консултира със синдикатите или представителите на служителите, както и с Комитета по безопасност на труда, според случая.

Съгласно чл. 183 и 184 от Кодекса на труда, всеки работодател, юридическо лице от публичния, частния и кооперативния сектор, включително с чуждестранен капитал, който извършва дейност на територията на Румъния, който има най-малко 50 служители, е длъжен да създаде комитет по безопасност и здраве при работа, за да се гарантира участието на служителите в разработването и прилагането на решенията в областта на охраната на труда. Ако условията на труд са тежки, вредни или опасни, инспекторът по охрана на труда може да поиска създаването на тези комитети и за работодатели, при които са назначени по-малко от 50 служители.

Съгласно чл. 179 от Кодекса на труда, работодателят има задължението да защити всички служители от риска от трудови злополуки и професионални болести, съгласно закона.

Съгласно чл. 181 от Кодекса на труда, работодателят трябва да осигури работно място, където служителите да работят в безопасност, да организира постоянен контрол на състоянието на материалите, оборудването и веществата, използвани в трудовия процес, за да се осигури здравето и безопасността на служителите, да осигури условия за предоставяне на първа помощ, за евакуация в случай на пожар или други събития.

II. Задължения и отговорности на служителите

Съгласно чл. 22 от Закон № 319/2006 за безопасност и здраве при работа, служителят трябва да извършва своята дейност съгласно подготовката и инструкциите си, както и съгласно тези, получени от работодателя, така че да не бъде изложен на опасност от нараняване или заболяване както себе си, така и други хора около него.

Съгласно чл. 23 от Закон № 319/2006, служителите имат следните задължения:



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- а) да използват правилно машините, апаратурата, инструментите, опасните вещества, транспортното оборудване и други средства за производство;
- б) да използват правилно предоставеното индивидуално защитно оборудване и, след употреба, да го върнат или да го поставят на мястото, предназначено за съхранение;
- в) да не прекъсват, променят, изменят или отстраняват случайно собствените устройства за сигурност, особено на машините, апаратурата, инструментите, технически инсталации и сградите, и да използват правилно тези устройства;
- г) да съобщават незабавно на работодателя и/или на определените служители за всяка трудова ситуация, за която имат основателни причини да считат, че представлява опасност за сигурността и здравето на работниците, както и за всеки недостатък в системите за защита;
- д) да информират ръководителя на работното място и/или работодателя за злополуките, претърпени от самите тях;
- е) да си сътрудничат с работодателя и/или с определените служители за толкова време, колкото е необходимо, за да направят възможна реализацията на всякакви мерки или изисквания, наложени от инспекторите по охрана на труда и от здравните инспектори, за защита на здравето и безопасността на работниците;
- ж) да си сътрудничат за толкова време, колкото е необходимо, с работодателя и/или с определените служители, за да се позволи на работодателя да осигури, работна среда и трудови условия, които са безопасни и да се увери, че не съществуват рискове за безопасността и здравето, в своята сфера на работа;
- з) да усвоят и спазват разпоредбите на законодателството в областта на сигурността и здравето при работа и мерките за тяхното прилагане;
- и) да предоставят информацията, изисквана от инспекторите по охрана на труда и здравните инспектори.

III. Обучения и подготвителни сесии относно безопасни методи на работа

Съгласно чл. 180 от Кодекса на труда, работодателят е длъжен да организира периодично обучение на своите служители в областта на безопасността и здравето при работа чрез специфични начини, определени по взаимно съгласие от работодателя, съвместно с Комитета по безопасност и здраве при работа и със синдиката или, според случая, с представителите на служителите.

Обучението се извършва задължително преди ефективното начало на дейността, в случая на нови служители, на тези, които променят работното си място или вида на работата, и на тези, които възобновят дейността си след прекъсване по-дълго от 6 месеца.

Съгласно чл. 20 от Закона № 319/2006, работодателят трябва да осигури на свои разноски условия, така че всеки работник да получи достатъчно и подходящо обучение в областта на безопасността и здравето при работа, особено под формата на информация и работни инструкции, специфични за работното място и неговата длъжност.

IV. Предварителни и периодични медицински прегледи

Едно лице може да бъде назначено единствено въз основа на медицинско свидетелство, в което се установява факта, че въпросният е годен за извършване на съответната работа,



под наказание за недействителност на сключения трудов договор при липса на такова свидетелство.

Изискването, при назначаване, на тестове за бременност е забранено.

При назначаване в областите здравеопазване, общественото хранене, образование и други области, установени с нормативни актове, могат да се изискват и специфични медицински изследвания.

Чл. 28 от Кодекса на труда предвижда ситуациите, в които медицинското свидетелство е задължително, след сключване на индивидуалния трудов договор.

Съгласно чл. 186 от Кодекса на труда, работодателите имат задължението да осигурят достъп на служителите до медицинската служба по трудова медицина.

V. Неизпълнение на служебните задължения, възложени на служителя, в случай на опасност за живота и здравето

Работодателят може да налага дисциплинарни и имуществени санкции за деяния, извършени от служители, или чрез несъответстващо изпълнение на техните задължения или чрез тяхното неизпълнение.

Санкцията за прекратяване на трудовия договор за сериозни дисциплинарни нарушения трябва да се прилага при спазване на законовите условия, предвидени в Кодекса на труда при чл. 61-65, потвърдено с чл. 247-252.

VI. Професионални злополуки и професионални болести

(i) Трудови злополуки

Определението за трудова злополука е предвидено в Закон № 319/2006 в чл. 5 буква г) и представлява грубо нараняване на тялото, както и остра професионална интоксикация, които са възникнали по време на работния процес или при изпълнение на служебните задължения и които причиняват временна неработоспособност от най-малко 3 календарни дни, инвалидност или смърт.

Изброяването на всички видове трудови злополуки е извършено в чл. 30 и 31 от Закон № 319/2006.

Регистрирането на трудовата злополука се извършва въз основа на протокола за изследване и се съобщава от работодателя на регионалната инспекция по труда, както и на застрахователя, съгласно закона.

(ii) Професионални болести

Съгласно Закон № 319/2006, чл. 5 буква h) "професионална болест" означава заболяване, което възниква вследствие на упражняване на занаят или професия, причинено от вредни физически, химични или биологични агенти, характерни за работното място, и от претоварване на различни органи или системи на организма, в работния процес.

Заболяванията, претърпени от ученици и студенти по време на извършване на практическото обучение са, също така, професионални болести.

Декларирането на професионалните болести е задължително и се извършва от лекарите от териториалните органи за обществено здравеопазване в гр. Букурещ.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Новодекларираните професионални болести се докладват ежемесечно от териториалния орган за обществено здравеопазване в гр. Букурещ на Националния център за методологическа координация и информиране относно професионалните болести в рамките на Института за обществено здравеопазване в Букурещ, на Центъра за изчисления и санитарна статистика - Букурещ, както и на териториалните структури на застрахователя, определен съгласно закона.

Острата професионална интоксикация се декларира, изследва и регистрира както като професионална болест, така и като трудова злополука.



България

Трудово законодателство в България

I. Трудов договор. Възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение

Сключване на трудов договор: между работника и работодателя преди постъпването на работа в писмена форма. В 3 дневен срок от сключването/изменението му и в седемдневен срок от неговото прекратяване, работодателят е длъжен да изпрати уведомление за това до ТД на НАП.

II. Изменение на трудовото правоотношение

- По взаимно съгласие: допуска се с писмено съгласие между страните.
- Едностранно изменение: страните не могат да променят едностранно съдържанието на трудовото правоотношение.

Изключения: Работодателят може едностранно, без съгласието на работника:

- да измени мястото и характера на работата при производствена необходимост, както и при престой;
- да увеличава трудовото му възнаграждение;
- да го командирова за изпълнение на трудовите задължения.

III. Прекратяване на трудово правоотношение

- Общи основания (без предизвестие):
 - по взаимно съгласие на страните;
 - с признаване на уволнение за незаконно;
 - с изтичане на уговорения срок;
 - със завършване на определената работа;
 - със завръщане на замествания на работа;
 - когато длъжността е определена за заемане от бременна/ трудоустроен и се яви кандидат, който има право да я заеме;
 - с постъпване на работа на работника, който е избран или е спечелил конкурса;
 - при невъзможност на работника да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена работоспособност, или по здравни противопоказания;
 - със смъртта на работника;
 - поради определянето на длъжността за заемане от държавен служител;
 - с прекратяване на дългосрочната командировка по Закона за дипломатическата служба;
- Прекратяване от работника:



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- с предизвестие: Срокът на предизвестieto при прекратяване на безсрочен трудов договор от работника е 30 дни, ако страните не са уговорили друго, но не по-дълъг от 3 месеца. При срочен договор - 3 месеца, но не повече от остатъка на срока на договора.
- без предизвестие: чрез едностранно волеизявление, направено в писмена форма в определени в Кодекса на труда случаи.
- Прекратяване от работодателя:
 - с предизвестие:
 - при закриване на предприятието или на част от него, 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 за ефективно изпълнение на работата;
 - когато работникът не притежава необходимото образование/професионална квалификация;
 - при отказ на работника да последва предприятието, когато то се премества в друго населено място;
 - възстановен е незаконно уволнен работник, заемал тази длъжност;
 - при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, респ. при навършване на 65-годишна възраст за професори, доценти и доктори на науките;
 - при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор;
 - др.
 - без предизвестие, когато работникът:
 - бъде задържан за изпълнение на присъда;
 - бъде лишен от право да упражнява професия или да заема длъжността, на която е назначен;
 - е с отнета научната степен, ако сключването на трудовия договор е станало с оглед на нея;
 - е заличен от регистрите на съсловните организации;
 - откаже да заеме предложената му подходяща работа при трудоустройство;
 - бъде дисциплинарно уволнен;

Прекратяване по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение. Минималният размер на обезщетението е четирикратен размер на последното получено от работника месечно брутно трудово възнаграждение

IV. Трудово възнаграждение

Размерът на трудовото възнаграждение се определя с индивидуалния трудов договор.

Брутната работна заплата се състои от:

- основна работна заплата;
- допълнителни трудови възнаграждения;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- други трудови възнаграждения.

Минималната работна заплата в България за 2019 г. е 560 лв. За много отрасли и браншове има фиксирани в колективен трудов договор по-високи равнища на минимална работна заплата

Допълнителни трудови възнаграждения (ДТВ) за:

Извънреден труд (полага се извън установеното работно време): заплаща се увеличение, уговорено между работника и работодателя, но не по-малко от:

- 50 % - за работа през работните дни;
- 75 % - за работа през почивните дни;
- 100 % - за работа през дните на официалните празници;
- 50 % - за работа при сумирано изчисляване на работното време.

Продължителността на извънредния труд през 1 календарна година не може да надвишава 150 часа. Той е забранен и се допуска по изключение при определени в КТ случаи.

Нощен труд (между 22:00 ч. и 6:00 ч.): заплаща се за всеки отработен от работниците нощен час или за част от него в размер не по-малък от 0,25 лв.

Допълнителни възнаграждения с постоянен характер се заплащат за:

- Стаж и професионален опит
- Образователна и научна степен

Гарантирани вземания

При несъстоятелност на работодателя, българското законодателство гарантира до определен размер на работниците да получат начислените им, но неизплатени до обявяване несъстоятелността на работодателя трудови възнаграждения и обезщетения. Право на гарантирано вземане имат работниците, които са или са били в трудово правоотношение с работодателя, независимо от срока му и от продължителността на работното време. Гарантираното вземане се отпуска въз основа на заявление, което се подава от работника в НОИ по седалище на работодателя в тримесечен срок от вписване в ТР на решението за откриване на производство по несъстоятелност или от датата на информирането на работниците и служителите от българския работодател за обстоятелството, че е открито производство по несъстоятелност по законодателството на друга държава.

Гарантираните вземания са в размер на последните 6 начислени, но неизплатени месечни трудови възнаграждения и парични обезщетения през последните 36 календарни месеца, предхождащи месеца, в който е вписано съдебното решение.

Допълнителна информация - NAP, SSI



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



V. Основни задължения на страните по трудовото правоотношение

Задължения на работника през работното време:

- да се явява навреме и да бъде на работното си място до края на работното време, в състояние, което му позволява да изпълнява възложените задачи;
- да не употребява алкохол или наркотици;
- да използва цялото време за изпълнение на възложената работа в изискуемото количество и качество;
- да спазва техническите и технологическите правила и ЗБУТ;
- да изпълнява законните нареждания на работодателя;
- да пази имуществото при изпълнение на работата;
- да бъде лоялен към работодателя, да не разпространява поверителни сведения, да пази доброто име на предприятието;
- да спазва вътрешните правила;
- да съгласува работата си с останалите работници;
- да уведоми работодателя за наличие на несъвместимост с изпълняваната работа;
- да изпълнява и всички други задължения, които произтичат от нормативен акт, от трудовия договор и от характера на работата.

Задължения на работодателя:

- да осигури нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение.
- да начисли и плаща за положен труд трудово възнаграждение в установените срокове;
- да издава документи;
- да води трудово досие на работника;
- да осигурява социално и здравно работника.

VI. Трудова дисциплина

Виновното неизпълнение на трудовите задължения е нарушение на трудовата дисциплина като:

- закъснение, преждевременно напускане на работа, неявяване на работа или неуплътняване на работното време;
- явяване на работа в състояние, което не позволява изпълнението на възложените задачи;
- неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила;
- произвеждане на некачествена продукция;
- неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труда;
- неизпълнение на законните нареждания на работодателя;



- злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието;
- увреждане на имуществото на работодателя и разпиляване на материали, суровини, енергия и други средства;
- неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в нормативни актове и др.

Могат да бъдат налагани от работодателя следните дисциплинарни наказания:

- забележка;
- предупреждение за уволнение;
- уволнение.

VII. Защита от дискриминация

Всички имат право на равни условия на достъп до упражняване на професия или дейност. При обявяване на свободно работно място **работодателят няма право да поставя изисквания** за пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение и имуществено състояние.

Преди сключване на трудовия договор работодателят няма право да иска от кандидата такава информация.

Всеки може да сезира Комисията за защита от дискриминация чрез подаването на жалба или сигнал до нея.

VIII. Работно време, почивки и отпуски

Работното време е период от време, през който се реализира трудова дейност. Нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа. Работната седмица е петдневна с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа. Нормалната продължителност на работното време през нощта е 7 часа, а за седмицата е до 35 часа.

По производствени причини работодателят може с писмена заповед да удължава работното време. Удълженият работен ден не може да надвишава 10 часа.

Намалено работно време се установява за:

- работа при специфични условия и риск за живота и здравето;
- работници, ненавършили 18 години.

Почивки

Почивката за хранене не може да бъде по-малко от 30 минути. През деня може да има и една или няколко допълнителни почивки. Непрекъснатата междудневна почивка не може да бъде по-малко от 12 часа. При петдневна работна седмица почивката е в размер на 2 последователни дни и на работника се осигурява най-малко 48 часа непрекъсната седмична почивка.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Официалните празници са определени в КТ. Когато съвпадат със събота и/или неделя, първият работен ден след тях е неписъствен.

Видове отпуски:

- **Платен годишен отпуск:** с писмено искане до работодателя при наличие на минимум 8 месеца трудов стаж. Без значение е дали този стаж е при един или повече работодатели. Минималният му размер е не по-малко от 20 работни дни.
- **Допълнителен платен годишен отпуск:**
 - за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето - не по-малко от 5 работни дни;
 - за работа при ненормиран работен ден - не по-малко от 5 работни дни.
- **Отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения** (встъпване в брак, при кръводаряване, при смърт на родител, дете, съпруг, брат и др.);
- **Отпуск при временна неработоспособност:** разрешава се от здравните органи;
- **Отпуск за бременност, раждане и отглеждане на дете до 2 годишната му възраст;**
- **Отпуски за обучение;**
- **Неплатен отпуск на учащи се;**
- **Отпуск за приеман изпит в учебно заведение;**
- **Ползване на отпуск от непълнолетни и майки;**
- **Платен годишен отпуск за лица, с трайно намалена работоспособност;**
- **Неплатен отпуск:** само по искане на работника или служителя.

IX. Трудова книжка и трудов стаж

Трудовата книжка е официален удостоверителен документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника.

Представя се от работника при постъпване на работа. Работодателят издава на работника трудова книжка, когато работникът постъпва за първи път на работа в 5 дневен срок.

При прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването, и да я предаде незабавно на работника.

Когато трудовата книжка бъде изгубена по вина на работодателя, по искане на работника се издава нова трудова книжка от съответната инспекция по труда.

Трудов стаж е времето, през което работникът е работил по трудово правоотношение.

X. Трудови спорове

Трудови са споровете между работника и работодателя във връзка с трудовите правоотношения, както и споровете по установяване на трудов стаж. Исковите по тях се предявяват в срокове:



- едномесечен - по спорове за ограничена имуществена отговорност на работника, за отмяна на дисциплинарно наказание "забележка";
- 2-месечен - по спорове за отмяна на дисциплинарно наказание "предупреждение за уволнение", изменение на мястото и характера на работата и прекратяване на трудовото правоотношение;
- 3-годишен - по всички останали трудови спорове.

Гражданските дела по трудови спорове са подсъдни на районния съд като първа инстанция, включително и делата с цена на иска над 25 000 лв.

Работникът може да предяви иск срещу работодателя си и по мястото, където той обичайно полага своя труд.

XI. Нормативни актове в областта на трудовото законодателство

- Кодекс на труда
- Граждански процесуален кодекс
- Наредба №4 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор
- Наредба за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя
- Кодекс за социално осигуряване
- Закон за здравното осигуряване
- Наредба за структурата и организацията на работната заплата
- Закон за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя
- Закон за здравното осигуряване
- Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж
- Наредба за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години
- Закон за защита от дискриминация

Безопасни и здравословни условия на труд в България

I. Общи изисквания

Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ) се извършва с цел защитата на живота, здравето и работоспособността на работещите.

Дейностите, свързани със ЗБУТ обхващат производства, процеси, дейности, работни места, работно оборудване. Всички разходи, свързани с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, са за сметка на работодателя.

II. Задължения на работодателя за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд

Във връзка с осигуряване на ЗБУТ работодателят има задължения за:

- разработване на правила за осигуряване на ЗБУТ в предприятието;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- разработване на физиологичен режим на труд и почивка;
- организиране на защитата от професионалните рискове и превенция на тези рискове;
- осигуряване на лични предпазни средства;
- осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея;
- учредяване на комитети и групи по условия на труд;
- извършване на оценка на риска в предприятието;
- обслужване на работещите от регистрирани служби по трудова медицина;
- организиране и провеждане на периодично обучение или инструктаж;
- осигуряване на безопасност при използване на работно оборудване;
- предприемане на организационни мерки или за осигуряването на използването на технически средства и оборудване за избягване на ръчната работа с тежести;
- разработване инструкция/указание за безопасна работа за използваните опасни вещества;
- защита от съществуващи/потенциални рискове при работа с биологични агенти и канцерогени/ мутагени при работа (когато е приложимо за съответния работодател);
- недопускане до работа на работници, които не притежават документи за правоспособност, когато това е изискуемо по закон;
- предприемане на необходими мерки за осигуряване на ЗБУТ при работа с електрокари и мотокари, по отношение на работни места и работещите, извършващи работа с автомобили, при товаро-разтоварни работи;
- създаване на План за предотвратяване и ликвидиране на аварии;
- документация за електрообзавеждане, съобразно Правилник за безопасност и здраве при работа по електрообзавеждането с напрежение до 1000V;
- сключване на задължителна застраховка „Трудова злополука“;
- създаване и поддържане на Регистър за отчитане на трудовите злополуки;
- подаване на Декларация по чл. 15 от ЗЗБУТ.

III. Задължения на работниците и служителите

Работникът е длъжен да спазва техническите и технологическите правила, както и да спазва правилата за ЗБУТ.

IV. Инструктаж и обучение по безопасни методи на работа

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.

Видове инструктаж:

- начален инструктаж;
- инструктаж на работното място;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- периодичен инструктаж;
- ежедневен инструктаж;
- извънреден инструктаж.

Лицата, които ще бъдат обучавани и/или инструктирани:

- всеки работещ независимо от срока на договора и продължителността на работното време;
- работещите, предоставени им от предприятие, което осигурява временна заетост;
- командировани работници/служители;
- работещи от други предприятия, които ще работят на територията на предприятието;
- лица, приети за обучение или за повишаване на квалификацията или с които се провежда производствена практика;
- всички други лица, които ще посещават производствени звена на предприятието.

Продължителността на инструктажите се определя в зависимост от оценката на риска и конкретните условия на работа в отделните цехове, звена, отделения, длъжности, видове работа и професия.

V. Предварителни и периодични медицински прегледи

Предварителни медицински прегледи (задължителни) се извършват с цел да се даде преценка за годността на лицата с оглед на здравословното им състояние да изпълняват определена професия.

На задължителен предварителен медицински преглед подлежат:

- лицата, които постъпват на работа за първи път;
- лицата, които преминават на друга работа в същото или в друго предприятие, която е свързана с вредни фактори и с риск от професионални увреждания;
- лицата, прекратили трудовите си правоотношения за повече от три месеца.

Предварителните медицински прегледи се заплащат от лицата, които кандидатстват за работа, а периодичните медицински прегледи са за сметка на работодателя.

Постъпващите на работа в производствата и професиите, при които са задължителни предварителни и периодични профилактични медицински прегледи на работещите с вредности и срокове за провеждането им, подлежат на предварителен медицински преглед от лекари-специалисти.

Документирането става в **карта за предварителен медицински преглед**.

Периодични медицински прегледи (задължителни): извършават се с оглед диагностициране на ранните форми на заболяванията и разкриване на рисковите фактори за възникването на масово разпространените и на социалнозначимите болести.

Честота на извършване:

- до 18-годишна възраст - ежегодно;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- от 18- до 40-годишна възраст - един път на 5 години;
- над 40-годишна възраст - един път на 3 години;
- работещи при вредни за здравето условия на труд - определя от ХЕИ съобразно степента на потенциалния здравен риск на конкретните работни места.

VI. Специално работно облекло и лични предпазни средства

Във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност, при извършването на работа, свързана с риск за здравето и безопасността, работодателят осигурява на работещите необходимите лични предпазни средства (ЛПС).

ЛПС се предоставят на работещите в деня на постъпването им на работа. Те трябва да отговарят на нормите и изискванията за осигуряване на безопасност и опазване на здравето, съдържащи се в приложимите за съответното ЛПС нормативни актове, свързани със съществените изисквания към продуктите, които са предназначени за пускане на пазара и/или за пускане в действие.

Работно облекло се осигурява, с оглед да се запази личното облекло.

Униформено облекло се предоставя, когато при изпълнение на задълженията, се налага отличаване на работниците/служителите от останалото население, както и с оглед дейността на предприятието.

VII. Отказ на работника или служителя да изпълнява възложената работа при възникнала опасност за живота и здравето

Работникът има право да откаже изпълнението или да преустанови работата, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето му.

Формите на упражняване на правото са отказ и преустановяване на работата (когато изпълнението е започнало). Работникът е длъжен да уведоми (не да иска разрешение) работодателя - най - често това се прави устно.

Работата се продължава, само след като опасността бъде отстранена и има изрично нареждане на работодателя или прекия ръководител.

Работникът има право на обезщетение, което е в размер на brutното трудово възнаграждение за времето, през което не е работил. За да възникне задължение на работодателя да изплати това обезщетение е необходимо отказът на работника да изпълнява работата си или да преустанови нейното изпълнение да е направен на законно основание, поради възникнала сериозна и непосредствена опасност за неговия живот и здраве.

VIII. Трудови злополуки и професионални болести

Работещите се осигуряват задължително за професионално заболяване и трудова злополука, като осигурителните вноски са за сметка на работодателите. За вреди от трудова злополука или професионална болест, които са причинили временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто или смърт на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



работника или служителя, работодателят отговаря имуществено независимо от това, дали негов орган или друг негов работник или служител има вина за настъпването им.

Трудова злополука е всяко внезапно увреждане на здравето станало през време и във връзка или по повод на извършваната работа, както и при всяка работа, извършена в интерес на предприятието, когато е причинило временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност или смърт.

Изключения: Не се считат за внезапно увреждане на здравето патологични състояния вследствие на заболяване от каквото и да е естество, включително епилепсия, хронична исхемична болест на сърцето (всички клинични форми, включително миокарден инфаркт), мозъчен инсулт, захарен диабет, атеросклероза, високо кръвно налягане, душевни болести.

При трудова злополука, пострадалите лица или техните наследници имат право на:

- парични обезщетения за временна неработоспособност;
- парично обезщетение при трудоустрояване;
- лична или наследствена пенсия за инвалидност;
- парични помощи за профилактика и рехабилитация;
- еднократна помощ при смърт.

“Професионална болест” е заболяване, което е настъпило изключително или предимно под въздействието на вредните фактори на работната среда или на трудовия процес върху организма и е включено в Списъка на професионалните болести, издаден от Министерския съвет по предложение на министъра на здравеопазването.

За професионална болест може да се признае и заболяване, невяклучено в Списъка на професионалните болести, когато се установи, че то е причинено основно и пряко от обичайната трудова дейност на осигурения и е причинило трайно намалена работоспособност или смърт на осигурения.

Към професионалната болест се отнасят и нейното усложнение и късните ѝ последици.