

дисциплинарному взысканию без разрешения Инспекции труда (и/или ТЭЛК).

## **Больница**

Все сотрудники, работающие по трудовому договору, имеют право на отпуск по болезни. Компенсация будет выплачена, если вы проработали не менее шести месяцев в вашей нынешней или предыдущей компании. Если у работника нет такого срока, то отпуск будет неоплачиваемым. Чтобы взять его, работник должен предоставить работодателю подписанный врачом больничный лист. **За дни, проведенные на больничном, работник получает на 30% меньше зарплаты.**

## **Работа в двух или более местах**

По просьбе застрахованных лиц, работающих у нескольких работодателей, для каждого из них выдается дубликат больничного листа. Количество работодателей или страховщиков указывается в колонке примечаний. Для получения денежного пособия по безработице необходимо, чтобы оба или более трудовых договора были расторгнуты.

# **КОНФЛИКТ**

[kon-flikt.org](http://kon-flikt.org)

[info@kon-flikt.org](mailto:info@kon-flikt.org)

# **Наши права на работе**

*В настоящее время в Болгарии действует облегченный режим, позволяющий беженцам из Украины быстро и легко приступить к работе. Однако многие местные начальники попытаются предложить менее выгодные условия труда и оплату, а также воспользоваться трудностями, с которыми вы столкнетесь, начиная работать в другой стране, такими как языковой барьер и незнание местного трудового законодательства. Чтобы не быть обманутым, важно знать свои права как работника. Вам, как новичку, сектора туризма и розничной торговли, будут наиболее доступными. Поэтому важно знать, на какую заработную плату вы можете рассчитывать.*

*Гарантированная минимальная заработная плата в стране в данный момент составляет 550 левов нетто. Для работы в качестве официанта, санитарного работника, повара, кухонного помощника или пикколо зарплата варьируется в пределах 1000-1500 левов нетто в зависимости от отеля, ресторана или бара. Возможно, вам будет предоставлено жилье на месте. В розничной торговле заработная плата не опускается ниже 800 левов нетто, и это относится к продавцам, работникам склада и т.п. В этой краткой брошюре мы дадим вам максимально сжатый обзор основных моментов, которые необходимо знать каждому работнику.*

## Трудовой договор

Мы должны требовать трудовой договор, поскольку он дает нам право на регламентированный рабочий день, безопасное рабочее место, оплачиваемый ежегодный отпуск, а также отпуск по болезни, беременности и родам и т.д. Работодатель обязан выплачивать все взносы на лечение, пенсию и пособия. Бессрочный трудовой договор заключается на неопределенный срок, то есть до момента его расторжения в установленном порядке.

**Срочный** контракт заключается на три месяца, шесть месяцев, один, два или максимум три года. Он гарантирует те же права и обязанности, что и бессрочный. Нередко начальство сначала назначает сотрудников на срочный контракт, чтобы иметь возможность оценить их работу. Недостатком является то, что работодатель не обязан продлевать его по истечении срока действия и может уволить работника без компенсации. Необходимо обеспечить только неоплачиваемый (если таковой имеется) ежегодный отпуск. **Если работник продолжает трудиться в течение пяти или более дней после истечения срока действия такого договора без письменного возражения работодателя, он автоматически считается бессрочным со всеми вытекающими из него правами.**

Гражданский договор заключается для выполнения конкретной работы. В соответствии с ним работник не привязан к месту работы и времени. В большинстве случаев это не в интересах работника, так как он теряет свои права после заключения обычного трудового договора (отпуск, больничный,

льготы и т.д.). **Любой платеж по гражданскому контракту оформляется служебной запиской.**

Работодатель также имеет право ввести испытательный срок. В интересах работника сделать его как можно короче, поскольку он может быть уволен без уведомления, объяснения причин или компенсации. По закону испытательный срок не может превышать шести месяцев. **Работодатель не может назначить новый испытательный срок, даже при смене должности, если только новая должность в компании принципиально не отличается от предыдущей.** Работник должен быть особенно осторожен с заменой и попытками навязать новый испытательный срок, поскольку именно так чаще всего пытаются уволить нас без компенсации.

**Не подписывайте приложения к договору, не ознакомившись с их подробным содержанием. Проконсультируйтесь с профсоюзным работником или специалистом по трудовому праву.**

Также важно быть застрахованным на реальную зарплату, не только из-за солидарного характера социальной системы, но и из-за конкретных льгот, которые касаются работника непосредственно - пособия по безработице, выплаты по беременности и родам, более низкой процентной ставки и т. д. **Работодатель обязан платить взносы.**

Также к каждому трудовому договору прилагается должностная инструкция. В интересах работника попросить копию, а не просто подписать его - это

может быть полезно, если его просят выполнять задачи, которые не имеют отношения к работе.

## На рабочем месте

Единственными дисциплинарными инструментами, предусмотренными законом, являются три: выговор, предупреждение и увольнение. **Ваш работодатель не имеет права штрафовать вас или вычитать деньги из зарплаты.**

Стандартное рабочее время в стране - пятидневная неделя с восьмичасовым рабочим днем и 30-минутным перерывом на обед. **В случае суммированного рабочего времени смена не должна превышать двенадцати часов, а неделя - пятидесяти шести часов.**

Ежегодная сверхурочная работа не должна превышать трехсот часов. Оплата труда подлежит обсуждению между работником и работодателем, но не может быть меньше 50% в рабочие дни, 75% в выходные и 100% в праздничные дни.

Перерыв на обед не менее тридцати минут. В случае суммированного рабочего времени дополнительный перерыв продолжительностью не менее пятнадцати минут после окончания регламентированного рабочего времени является обязательным. Ежедневный перерыв должен составлять двенадцать часов. Еженедельный отдых в случае пятидневной недели должен приходиться на два последовательных дня, один из которых должен

быть воскресеньем. В случае суммирующей системы - тридцать шесть часов.

Право на оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск для всех сотрудников со стажем работы не менее восьми месяцев, независимо от того, начислялся ли он в настоящей или предыдущей компании. **Оплачиваемый отпуск составляет минимум двадцать рабочих дней за год (1,7 дня в месяц).**

Бонусные схемы разработаны для обхода трудового законодательства в отношении заработной платы и штрафов. Они используются для штрафов, уменьшая часть оговоренной заработной платы, принимающей форму бонуса.

Работодатель не имеет права задерживать заработную плату. Задержка выплаты даже на один день считается нарушением договора и может повлечь за собой штраф со стороны трудовой инспекции. **Задержка дает нам основание уйти с работы без предупреждения и не мешает нам взыскать причитающееся через суд с начисленными процентами.**

## Уход с работы

Независимо от способа увольнения работник имеет право на заработную плату за каждый отработанный день, денежную компенсацию за неиспользованный ежегодный отпуск и правильную запись в трудовой книжке о причине увольнения. Последняя является официальным документом,

хранящимся у работника. Книжка представляется при поступлении на работу, переназначении, увольнении и т.д. Писать в ней может только работодатель. В случае утери можно выдать дубликат, но эта процедура трудоемкая.

Трудовой договор может быть расторгнут по собственной инициативе на основании заявления. Оно должно быть оформлено в письменном виде и соответствовать установленному в договоре сроку, обычно один месяц. Важно, чтобы у работника всегда хранилась копия заявления об уходе, а также номер присоединения сотрудника, который его принял. **Никто не имеет права заставлять нас подавать заявление об уходе.** Расторжение договора может быть также по взаимному согласию, в этом случае обе стороны соглашаются, что не имеют претензий друг к другу. Уведомление не требуется, но и компенсации работнику не причитается. Уход таким образом обычно идет работнику на пользу, если он нашел другую работу. **Опыт показывает, что, желая уволить кого-либо, начальство часто заставляет сделать это "полюбовно", чтобы обойти выплату пособий. Это незаконно и не отвечает интересам работника.**

Если они хотят уволить или сократить вас, они обязаны сделать это одним из других способов, например, по своей инициативе. В этом случае, помимо неоплачиваемого ежегодного отпуска, работник также имеет право на выходное пособие в размере одной зарплаты в случае, если он не выйдет на работу через месяц после вступления в силу

увольнения. Самый выгодный для работника вариант - по инициативе работодателя и в обмен на оговоренную компенсацию, **при этом ему полагается минимум четыре полных оклада.** Если срок уведомления пропущен, то работодатель обязан покрыть и это. Например, если речь идет об обычном уведомлении за один месяц, он обязан выплатить **работнику полную зарплату брутто.** Сокращение штата также может быть обжаловано, при условии, что работодатель обязан оправдаться перед компетентными органами. Таким образом, подав апелляцию, работник может легко добиться восстановления на работе и получить компенсацию за неотработанное время после незаконного увольнения. **В случае сокращения штата необходимо обратиться к представителю профсоюза или адвокату по трудовому праву.**

Дисциплинарное увольнение - чрезвычайно сложная процедура, не допускающая произвола. Оно может быть предпринято только при наличии нарушений трудовой дисциплины, таких как неявка на работу в течение двух дней подряд без уважительной причины. Это должно быть доказано. Такое увольнение также может быть обжаловано. Опыт показывает, что такие апелляции поддерживаются судами, и жертвы несправедливого увольнения восстанавливаются на работе с выплатой соответствующей компенсации.

Матери детей в возрасте до трех лет и работники, страдающие определенными заболеваниями, пользуются особой защитой от увольнения. Они не могут быть уволены или подвергнуты