



Изх. № 08-00-8333
27.08. 2019 г.

ДО
КМЕТА НА
ОБЩИНА.....

ОТНОСНО: допълнителни методически указания по прилагането на механизма лична помощ

УВАЖАЕМИ/МА ГОСПОДИН/ГОСПОЖО КМЕТ,

Във връзка с постъпили въпроси, касаещи законосъобразното прилагане на механизма лична помощ, Ви предоставям следната информация, която е съгласувана с компетентната дирекция по трудово право от Министерството на труда и социалната политика:

➤ В Наредба №4 от 11 май 1993 г. за документите, които са необходими за сключване на трудов договор са предвидени изрично следните документи:

1. документ за самоличност, който се връща веднага;
2. документ за придобито образование, специалност, квалификация, правоспособност, научно звание или научна степен, когато такива се изискват за длъжността или работата, за която лицето кандидатства. Копие от документа се съхранява в трудовото досие на работника или служителя.

3. документ за стаж по специалността, когато за длъжността или работата, за която лицето кандидатства, се изисква притежаването на такъв трудов стаж (*по Закона за личната помощ не се изисква*).

4. документ за медицински преглед при първоначално постъпване на работа и след преустановяване на трудовата дейност по трудово правоотношение за срок над 3 месеца (*в случаите, когато лицето е назначено като предоставящ услуга по ПМС №344/2018 г. и ще бъде назначено като асистент по Закона за личната помощ, медицинско свидетелство не се изисква*).

5. свидетелство за съдимост, когато със закон или нормативен акт се изисква удостоверяването на съдебно минало (*справка за съдимост се получава служебно, като се отправя искане до Министерството на правосъдието, поради което не е необходимо да се изисква от лицето свидетелство за съдимост*).

6. разрешение от инспекцията по труда, ако лицето не е навършило 16 години или е на възраст от 16 до 18 години.

Работодателят може да изисква представянето и на други документи, ако това е предвидено или произтича от закон или друг нормативен акт. В тази връзка следва да се има предвид, че съгласно чл. 26 от Закона за личната помощ се изискват:

1. Автобиография (*няма образец и може да бъде в свободен текст*);
2. Копие от трудов договор, ако кандидатът за асистент работи, или декларация, че няма сключен трудов договор;

3. Декларация, че спрямо него не са налагани мерки за защита по Закона за защита от домашното насилие по отношение на ползвател на лична помощ.

➤ Образецът на трудов договор, който кметът на общината следва да сключи с асистент за предоставяне на механизма лична помощ е Приложение №3 към Наредба №РД07-7/28.06.2019 г. за включване в механизма лична помощ. Той съдържа минималните задължителни реквизити, които всеки трудов договор трябва да притежава и е в съответствие с чл. 66, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ). В обозначените с многоточие места в образца може да се записва и допълва информация, съобразно конкретния случай, като не е задължително да се попълват всички означени с многоточие места. Съгласно чл. 66, ал. 2 от КТ, с трудовия договор могат да се уговорят и други условия, свързани с предоставянето на работната сила, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, както и условия, които са по-благоприятни за работника или служителя от установените с колективния трудов договор.

➤ В т. 3 от Приложение №3 към Наредба №РД07-7/28.06.2019 г., работното време следва да бъде съобразено с конкретния случай и определените в направлението часове за ползване на лична помощ, но не може да бъде повече от 168 часа за месец. В по-голямата част от случаите не е възможно да се направи точно дневно разпределение на часовете, поради което следва да се запише само месечния брой часове, а в т. 13 „Други условия“ да бъде записано, че разпределението на часовете по дни е в план-графика, изготвен съвместно от асистента и ползвателя на личната помощ. В Закона за личната помощ не е предвидено заплащане на увеличено възнаграждение за положен нощен труд, извънреден труд и работа през официални празници от държавния бюджет.

Когато кандидатът за асистент работи при друг работодател е възможно да се сключи трудов договор с него на основание чл. 111 от КТ - Работникът или служителят може да сключва трудови договори и с други работодатели за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение (външно съвместителство), освен ако не е уговорено друго в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение.

В случаите по чл. 111 от КТ (трудова договор за допълнителен труд с друг работодател), следва да бъде съобразено работното време на асистента, така че да не съвпада с работното му време по основно трудово правоотношение. При два трудови договора общата продължителност на работното време не може да бъде повече от 48 часа седмично (чл. 113, ал. 1, т. 2 от КТ). Единствено при изрично писмено съгласие на асистента, предоставено до работодателя, с който сключва трудов договор за допълнителен труд, е възможно да се полага труд повече от 48 часа (чл. 113, ал. 2 от КТ). В този случай общата продължителност на работното време не може да нарушава непрекъснатата междудневна почивка (12 часа съгласно чл. 152 от КТ) и седмична почивка (48 часа съгласно чл. 153, ал. 1 от КТ).

Важно е да се отбележи, че с един асистент не може да се сключат два трудови договора от един работодател за изпълнението на една и съща или сходна дейност, каквито са услугите в домашна среда „личен асистент“, социален асистент“ и „домашен помощник“, финансирани по реда на ПМС №344/2018 г. и като асистент по реда на Закона за личната помощ (съобразно чл. 110 от КТ).

Възможно е на един потребител да бъдат назначени двама или повече асистенти, съобразно неговото желание, избор и възможности на посочените лица.

➤ Трудовият договор за предоставяне на механизма лична помощ се сключва на основание чл. 67, ал. 1, т. 2 от КТ, т.е. като срочен трудов договор. В чл. 68, ал. 1 от КТ са посочени видовете срочни трудови договори, а именно:

1. за определен срок, който не може да бъде по-дълъг от 3 години доколкото в закон или в акт на Министерския съвет не е предвидено друго;
2. до завършване на определена работа;
3. за заместване на работник или служител, който отсъства от работа;

4. за работа на длъжност, която се заема с конкурс - за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс;

5. за определен мандат, когато такъв е установен за съответния орган.

Трудовият договор за предоставяне на механизма лична помощ, се сключва въз основа на изготвено и подписано тристранно споразумение между ползвателя, асистента и кмета на общината, в качеството му на работодател. Тристранното споразумение се сключва за срока, определен в направлението за ползване на механизма лична помощ. Направлението се издава въз основа на изготвена индивидуална оценка на потребностите, за срока на ЕР на ТЕЛК, а за лицата с пожизнени експертни решения – за срок от 5 години. След изтичане на срока на издадено направление се пристъпва към изготвяне на нова индивидуална оценка на потребностите, и съответно към издаване на ново направление за ползване на механизма лична помощ.

Неразделна част от тристранното споразумение е план-графикът за предоставяне на механизма лична помощ.

Следва да се има предвид, че договорите с определен срок по чл. 68, ал. 1, т. 1, от КТ не могат да са с продължителност по-дълга от 3 години, а също така могат да бъдат подновявани само веднъж (чл. 68, ал. 4, изр. 3 от КТ). Допустимо е трудовият договор за предоставяне на механизма лична помощ да се сключва на основание чл. 68, ал. 1, т. 2 от КТ – до завършване на определена работа, а не по чл. 68, ал. 1, т. 1 от КТ.

➤ В т. 4 от Приложение №3 към Наредба №РД07-7/28.06.2019 г. за включване в механизма лична помощ, следва да бъде посочено, че трудовият договор е сключен по чл. 68, ал. 1, т. 2 от КТ – за извършване на определена работа, като се запише „За предоставяне на дейности, отговарящи на индивидуалните потребности от личен, домашен и социален характер, съобразно тристранно споразумение №.....от дата.....“.

В случаите, когато се сключва трудов договор със заместник на отсъстващ асистент, нормативното основание за сключване на договора е чл. 68, ал. 1, т. 3 от КТ.

➤ В т. 5 от Приложение №3 към Наредба №РД07-7/28.06.2019 г., е регламентиран срок за изпитване. Клаузата за изпитване е регламентирана в чл. 70 от КТ: „Когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява, окончателното приемане на работа може да се предшества от договор със срок за изпитване до 6 месеца. Такъв договор може да се сключи и когато работникът или служителят желае да провери дали работата е подходяща за него.“ В този случай, в трудовия договор се посочва в чия полза е уговорен срокът за изпитване – в полза на работодателя, на изпълнителя или на двете страни. Препоръчително е срокът за изпитване да се уговаря в полза и на двете страни.

Съгласно чл. 70, ал. 5 от КТ, за една и съща работа с един и същ работник или служител в едно и също предприятие трудов договор със срок за изпитване може да се сключва само веднъж. Ако лицето е било назначено за предоставяне на услуги в домашна среда по ПМС №344/2018 г., с работодател кмета на общината, и срокът за изпитване е изтекъл, то при сключване на трудов договор по механизма лична помощ не може да се заложи срок за изпитване, и това трябва да е съобразено в т. 5 от Приложение №3.

➤ В т. 6 от Приложение №3 към Наредба №РД07-7/28.06.2019 г., следва да се има предвид, че основен принцип е да се посочва основно месечно трудово възнаграждение, което се посочва в уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда, изпращано до ТД на НАП при сключването на трудовия договор по реда на Наредба № 5 от 29 декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда. В тази връзка размерът на основното месечното трудово възнаграждение може да се определи, като определените

в направлението месечен брой часове се умножат по часовата ставка за съответната година (3,37 лв. за 2019 г.). Възможно е в т. 6 да се впише „основно месечно трудово възнаграждение е в размер на ... лева, като часовата ставка за реално положен час труд е 3,37 лева“.

Личната помощ се финансира със средства от държавния бюджет чрез бюджета на МТСП, като часовата ставка за положен труд се определя въз основа на заложен коефициент от размера на минималната часова работна заплата, установена за страната за съответната година; социалноосигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на работодателя и допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит (чл. 30, ал. 1, във връзка с чл. 31 от Закона за личната помощ).

➤ В т. 7 от Приложение №3 към Наредба №РД07-7/28.06.2019 г., се записват допълнителните възнаграждения с постоянен характер. В чл. 15 на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) са изрично определени кои са допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер. Това са допълнителните трудови възнаграждения за образователна и научна степен „доктор“ или за научна степен „доктор на науките“, свързана с изпълняваната работа на работника или служителя и за придобит трудов стаж и професионален опит (чл. 11 и 12 от НСОПЗ). За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор (чл. 12, ал. 1 от НСОПЗ). Съгласно чл. 12, ал. 4, т. 1 от НСОПЗ, при определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит работодателят отчита и трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие по смисъла на § 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия. Съгласно чл. 12, ал. 5 от НСОПЗ, условията, при които се зачита сходният характер на работата, длъжността или професията по ал. 4, се определят с колективен трудов договор на браншово равнище или с вътрешните правила за работната заплата в предприятието.

Във връзка с изложеното е препоръчително в т. 7 на трудовия договор изрично да се определи, че се „заплаща допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 0,6%“. Също така, следва във вътрешните правила за работна заплата да се регламентира, че за длъжността асистент по механизма лична помощ се признава професионален стаж за сходни дейности – личен асистент, социален асистент, домашен помощник, лекар, медицинска сестра, рехабилитатор и др., доказани чрез представяне на документи от работника или служителя.

➤ В т. 8 да се определи точен срок за изплащане на трудовото възнаграждение. При определяне на датата за изплащане на трудовото възнаграждение следва да се съобразяват сроковете в чл. 11 от Наредба №РД07-7/28.06.2019 г.

➤ В т. 9 от Приложение №3 към Наредба №РД07-7/28.06.2019 г. – платеният годишен отпуск е 20 работни дни (чл. 155, ал. 4 от КТ), а за лице с увреждане – 26 работни дни (чл. 319 от КТ). Съгласно чл. 23, ал. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските работникът и служителят, който работи през част от законоустановеното работно време (непълно работно време), има право на платен годишен отпуск пропорционално на времето, което му се признава за трудов стаж. Редът и начинът на изчисляване на трудовия стаж са уредени с разпоредбите на чл. 355 от КТ и чл. 9 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж. Съгласно горните разпоредби трудовият стаж се изчислява в дни, месеци и години, като за 1 ден трудов стаж се признава времето, през което работникът или служителят е работил най-малко половината от законоустановеното за него работно време за деня по едно или няколко

трудови правоотношения. На базата на така признатия трудов стаж се определя правото на пълен размер на платения годишен отпуск за работещите на 4 и повече часа работен ден и на основание чл. 155, ал. 4 от Кодекса на труда, е не по-малко от 20 работни дни за една календарна година. Във връзка с изложеното право на 20 работни дни платен годишен отпуск имат личните асистенти, които полагат труд съобразно тристранното споразумение 84 или повече часа месечно, а за тези, които имат определени по-малко часове, платеният годишен отпуск следва да се определя пропорционално на уговореното работно време.

➤ В т. 12 от Приложение №3 към Наредба №РД07-7/28.06.2019 г. за включване в механизма лична помощ, е регламентиран 3-месечен срок на предизвестие за прекратяване на трудовия договор, еднакъв и за двете страни. Този срок е определен въз основа регламента на чл. 326, ал. 2 от КТ и касае срочен трудов договор. Трудов договор, сключен на основание чл. 68, ал.1, т. 2 от КТ, може да бъде прекратен на основание чл. 325, ал. 1, т. 4 от КТ без предизвестие, в случай, че е прекратено действието на тристранното споразумение, т.е. е завършена определената работа.

➤ В т. 13 „Други условия“ от Приложение №3 към Наредба №РД07-7/28.06.2019 г. - Съгласно чл. 138 от КТ, страните по трудовия договор могат да уговорят работа за част от законоустановеното работно време (непълно работно време). В тези случаи те определят продължителността и разпределението на работното време. В тази връзка в случаите, в които не е възможно да се направи точно дневно разпределение на часовете за механизма лична помощ, следва да се запише, че разпределението на часовете по дни е в план-графика, изготвен съвместно от асистента и ползвателя на личната помощ.

➤ При регистриране на трудовия договор се посочва код по НКИД. За длъжността личен асистент той е 88.10 – Социална работа без настаняване за възрастни лица и хора с увреждания.

С уважение,
ВИКТОРИЯ ТАХОВА
ЗА ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР
(Съгласно Заповед №РД01-1592/26.08.2019 г.)



