

ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.24
12 December 1978

ORIGINAL: RUSSIAN

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ,
СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ

Доклады, представленные государствами-участниками Пакта в
отношении прав, изложенных в статьях 6-9 в соответствии с
резолюцией Совета 1988 (LX)

БОЛГАРИЯ^{1/}

[15 ноября 1978 года]

^{1/} Документы, приводимые в данном докладе, хранятся в архивах Секретариата на языке оригинала, на котором они были представлены Болгарией. Перечень документов прилагается к данному докладу.

78-30941

67 стр.

Народная Республика Болгария ратифицировала Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах Указом № 1199 Президиума Народного Собрания от 23 июля 1970 года, который был опубликован в газете "Държавен вестник", № 60 за 1970 год.

Настоящий доклад разрабатывается в соответствии с положениями статей 16, §1 и 17, § 2 того же пакта и имеет целью изложить действующее в настоящее время нормативное регулирование прав, содержащихся в статьях 6 - 9 пакта, а также меры, которые наша страна предприняла в области обеспечения и реализации этих прав.

Наша страна на деле осуществила принципы, заложенные в статье I Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, причем Конституция Народной Республики Болгарии принята путем всенародного референдума, проведенного 16 мая 1971 года, и провозглашена шестнадцатой сессией Народного Собрания пятого созыва на торжественном заседании 18 мая 1971 года. Конституция гарантирует свободное определение политического положения болгарского народа и устанавливает порядок свободного осуществления его экономического, социального и культурного развития /глава II - Общественно-экономическое устройство НРБ/.

В Конституции Народной Республики Болгария /статья 35/

установлено, что не допускается каких бы то ни было привилегий или ограничений прав, основанных на национальной или расовой принадлежности, социальном происхождении, принадлежности к тому или иному полу или религии, образовательном цензе, общественном и имущественном положении. Государство обеспечивает равенство граждан, создавая благоприятные условия и возможности для осуществления их прав и выполнения ими своих обязанностей. Всякая проповедь ненависти или унижение человека по причине его расовой, национальной или религиозной принадлежности запрещаются и караются законом. женщины в Народной Республике Болгарии /ст. 36 Конституции НРБ/ предоставляются равные права с мужчиной. Перечисленные основные принципы полностью восприняты законодательством НРБ и служат руководящим началом при защите прав граждан страны.

Все общественное, политическое и экономическое развитие НРБ направлено на повышение жизненного уровня народа. В соответствии с долгосрочным и краткосрочным планированием территориального размещения производственных мощностей и их обновления и модернизации ежегодно возникают новые отрасли и виды деятельности в производственной сфере, в которых устраиваются работать соответствующие категории трудящихся. В плановом порядке обеспечивается обучение молодежи в соответствующих учебных заведениях, повышение квалификации и переподготовка рабочих и служащих. Это осуществляется бесплатно и при самых благоприятных условиях /дополнительные отпуски, сокращенный рабочий день и др./ для учащихся без отрыва от производства.

Государство проявляет неустанную заботу о совершенствовании организации заработной платы - разрабатывается новая система оплаты труда, которая обеспечивает более высокое вознаграждение за труд с более высокой общественной производительностью и эффективностью для народного хозяйства. Периодически повышается зара-

ботная плата определенным категориям трудящихся /1973, 1974 гг. и др./, растет и размер минимальной заработной платы.

Постепенно сокращается продолжительность рабочего времени, почти во всех отраслях введена пятидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени за неделю - 42 с половиной часа.

В 1973 году был увеличен размер оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков, предоставляемых женщинам - рабочим и служащим для ухода за маленьким ребенком. В 1974 и 1975 годах были введены денежные пособия, выплачиваемые на детей женщинам - учащимся высших, неполных высших и некоторых средних учебных заведений, женщинам, родившим ребенка не позднее чем через 6 месяцев после расторжения трудового договора, надбавки на детей женщинам, мужа которых отбывают воинскую повинность, и др. Увеличен размер однократных пособий, выплачиваемых при рождении ребенка.

В 1975 году в НРБ были выравнены условия выхода на пенсию крестьян-кооператоров и рабочих и служащих. В результате этого мероприятия размер пенсий крестьян-кооператоров значительно повысился.

Иностранные граждане, получившие разрешение на постоянное проживание в НРБ, могут поступать на работу на предприятия, в учреждения и организации, исключая те должности, в отношении которых закон особо предусматривает болгарское подданство. Они пользуются всеми правами, которыми располагают болгарские граждане в области трудовых правоотношений, на них распространяется социальное страхование и социальное обеспечение.

При рассмотрении отдельных прав, перечисленных в пакте, будут указаны и новые завоевания болгарских трудящихся после вступления пакта в силу 3 января 1976 года.

Ст. 6. ПРАВО НА ТРУД

А. Нормативное устройство*

Б. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВА НА ТРУД В НРБ

1. Общие принципы

В ст. 32, § 1 Конституции НРБ категорически подчеркивается, что труд является основным общественно-экономическим фактором, посредством которого строится развитое социалистическое общество в нашей стране.

Конституция НРБ в ст. 32, § 2 конкретизирует роль труда в НРБ, возводя в конституционное положение социалистический принцип распределения материальных благ: "от каждого по способностям, каждому - по труду". Принцип распределения по труду является результатом утвердившихся в нашей стране и в нашем обществе социалистических производственных отношений. Там же, в Конституции, подчеркивается растущее значение непрерывного увеличения общественных фондов, предназначенных для удовлетворения потребностей всех граждан. За счет этих фондов будут развиваться образование, культура, социальное обеспечение и др.

Право на труд сформулировано в ст. 40 Конституции как одно из основных прав граждан в НРБ. Оно выражается в обеспечиваемой государством возможности каждого гражданина свободно выбирать профессию и получать вознаграждение в соответствии с количеством и качеством своего труда.

Из данного определения права на труд явствует, что оно представляет собой сложное, комплексное понятие, которое характеризуется следующими существенными особенностями:

1. Право на труд - это субъективное право, которое принадле-

* См. Приложение Б I.

хит каждому право- и дееспособному гражданину, достигшему 16-летнего возраста. Оно является субъективным правом как до, так и после его реализации в конкретном трудовом правоотношении. Как субъективное право, оно обязывает всех лиц, помимо его обладателя, не препятствовать его осуществлению, воздерживаться от его нарушения. Для того чтобы квалифицировать право на труд как субъективное право, нет необходимости, чтобы существовала обязанность определенного круга лиц содействовать его осуществлению. Однако социалистическое государство возлагает такую обязанность, что служит выражением его заботы об определенных категориях трудящихся путем создания специальных защитных норм в отношении лиц, переведенных на легкую работу, беременных женщин и матерей с маленькими детьми, путем направления молодых специалистов на работу.

Право на труд как субъективное право выражается в том, что каждый гражданин имеет возможность обратиться на любое предприятие, в любое учреждение или организацию с целью поступить на работу. Предприятие обязано рассмотреть предложение и принять соответствующее решение. Но оно не обязано непременно принимать сделанное предложение о заключении трудового договора. В соответствии с комплексной оценкой качеств претендента предприятие суверенно решает вопрос о принятии его на работу. Нельзя обязать предприятие в принудительном порядке принимать на работу каждого желающего, даже при наличии вакансии. Исключение из этого принципа предусмотрено нашим законодательством только в особо определенных законом случаях. Так, согласно ст. 119 Кодекса о труде предприятия и учреждения не имеют права отказать заключить трудовой договор с беременными женщинами. При наличии подобного отказа беременная женщина имеет право подать иск в районный суд и потребовать принятия судебного решения о назначении на работу.

В обязательном порядке назначаются на работу трудоустроенные лица¹, молодые специалисты, направленные на соответствующую работу, и др.

Претендент на определенную незанятую должность, считающий отказ назначить его неправильным, может потребовать вмешательства прокуратуры в порядке общего надзора или обжаловать отказ перед вышестоящим административным органом.

Окружные государственные инспекции по труду и бюро по устройству рабочей силы оказывают активное содействие гражданам, ищущим работу, направляя их на соответствующие предприятия, где имеются незанятые места². Они проявляют особую заботу об обеспечении работой или профессиональной подготовкой юношей и девушек в возрасте от 16 до 30 лет, которые нигде не учатся и не работают³, а также о тех учащихся, которые желают работать в свободное от учебы время.

2. Реализация права на труд в нашей стране ГАРАНТИРОВАНА со стороны государства. Она обеспечивается социалистической организацией народного хозяйства, непрерывным увеличением производительных сил, устранением возможностей экономических кризисов, ликвидацией безработицы. Важнейшим условием обеспечения права на труд является постоянный рост производительных сил. Развитие народного хозяйства обеспечивает вовлечение в общественное производство сотен тысяч юношей и девушек, окончивших школы, и лиц, высвобождающихся в различных отраслях в результате совершенствования техники и повышения производительности труда.

¹Справки - в п. I, § 3 Положения о трудоустройстве лиц с пониженной трудоспособностью.

² См. Правила устройства, функций и задач окружных государственных инспекций по труду. Согласно ст. 5 Правил, бюро рабочей силы организуют и налаживают систему информации граждан о наличии вакантных мест и должностей и оказывают содействие в их устройстве на работу.

³ См. Постановление Совета Министров № 136/ЗІ.І2.1974 г.

Гарантирование реализации права на труд со стороны государства нашло отражение и в ст. 40, § 3 Конституции, где говорится, что "государство обеспечивает право на труд, всемерно развивая общественно-экономическую систему социализма".

Забота государства о реализации права на труд проявляется еще в двух существенных направлениях, которые также утверждены в качестве конституционных положений. Во-первых, это положение ст. 32, § 3 Конституции, которое гласит, что "государство заботится о повышении трудовой квалификации и обогащении производственного опыта граждан". Следствием концентрации, специализации и интенсификации производственных процессов является обязательная перегруппировка рабочей силы, которая выражается в освоении нескольких профессий или специальностей одним и тем же рабочим, в смене профессий, повышении квалификации и др.¹ Научно-техническая революция и прежде всего автоматизация, электроника и кибернетика приводят к высвобождению специалистов в одних отраслях и их перемещению в другие отрасли народного хозяйства. Это требует от трудящихся постоянного повышения своей квалификации, чтобы успешно справляться с высокими требованиями поднявшегося на высокий научный и технический уровень процесса труда.

Провозглашение в Конституции новой обязанности государства - заботиться о повышении трудовой квалификации и обогащении производственного опыта граждан не означает, что до сих пор государство не проявляло подобной заботы. Наоборот, новое конституционное положение лишь возводит в норму высшего

¹ Таков смысл Постановления Совета Министров № 120 от 2 сентября 1975 года.

Порядка уже широко распространенную практику - проявлять всемерную заботу о трудящихся в этом направлении. Оба метода обучения /научная и практическая квалификация/ широко применяются во всех областях материальной и духовной жизни нашей страны. Организируются курсы, школы, научные кружки и пр.¹

Вторым направлением, в котором проявляется забота государства в отношении трудящихся при реализации права на труд, является обеспечение безопасных и благоприятных для здоровья условий труда. Эта гарантия сформулирована в ст.41, § 2 Конституции и имеет целью обеспечить трудящимся благоприятные, технически безопасные и полностью гигиенические условия работы. Эти условия труда обеспечиваются путем внедрения достижений науки и техники.

3. Третья характерная особенность права на труд состоит в том, что оно является **ВСЕОБЩИМ** и **РАВНЫМ**. Оно принадлежит всем гражданам без каких бы то ни было привилегий. По достижении 16-летнего возраста каждый болгарский гражданин, независимо от национальности, происхождения, вероисповедания, пола, расы, образования, общественного и материального положения, приобретает трудовую правоспособность и может вступить в трудовое правоотношение. Это означает, что государство обеспечивает всем гражданам полное равенство при реализации права на труд. Это вытекает из положения ст. 35 Конституции. Всеобщий равный характер права на труд обуславливается не только равенством граждан перед законом, но и самой сущностью этого права - гарантировать каждому гражданину возможность посредством труда обеспечить средства на содержание самого себя и своей семьи.

¹ См. Приложение I, стр. I и 2, п.п. 6 - II включ.

Демократический и всеобщий характер права на труд и равенство граждан проявляются и в другом направлении. Наше законодательство не содержит ограничений в осуществлении права на труд в отношении иностранных граждан, постоянно проживающих в Болгарии. Они могут занимать все должности, за исключением тех, при которых требуется иметь болгарское подданство /судьи, прокуроры, адвокаты, офицеры и др./.

Существующие ограничения при поступлении на работу не касаются иностранцев, прибывающих в страну на основе международных договоров, одной из сторон в которых является НРБ.

Иностранцы, находящиеся на работе в НРБ, обладают правами и обязанностями болгарских граждан в области трудовых правоотношений, медицинского обслуживания, налогового обложения, социального обеспечения и социального страхования, если ничего иного не предусмотрено в международных договорах, одной из сторон которых является НРБ¹.

4. Право на труд реализуется СВОБОДНО. Это означает, что каждый гражданин имеет право свободно выбирать профессию. Эта характерная черта права на труд сформулирована в ст. 40, § 2 Конституции. Указанная свобода выбора профессии находит проявление как при повышении уровня образования или приобретении другой специальности, так и при назначении на свободно избранную должность в той или иной отрасли, соответствующую достигнутому уровню образования и специальности. Следовательно, свободное осуществление права на труд не означает найти любую работу, а, наоборот, избрать себе желанную работу и должность, соответствующую подготовке и способностям гражданина.

¹ См. статьи 19-22 Закона о пребывании иностранцев в Народной Республике Болгарии. Газета "Държавен вестник", № 93/1972 г.

На замещение ряда должностей предусмотрено проводить конкурсы, в этом случае на вакантную должность назначается тот, кто лучше остальных проявил себя на проводившемся конкурсе и лучше всех подготовлен к работе.

5. Право на труд является НЕОГРАНИЧЕННЫМ в том смысле, что никто не может быть лишен трудовой правоспособности, то есть права работать в соответствии с трудовым правоотношением. Наше законодательство допускает лишь временное и частичное ограничение трудовой правоспособности в следующих случаях:

а/ при определении наказания по ст. 37, § 6 и 7 Уголовного кодекса, приговором, вступившим в силу, человек может быть лишен права занимать определенную должность или упражнять определенную профессию или деятельность. Такое наказание выносится судом как самостоятельное или в сочетании с другими, если соответствующая должность, профессия или деятельность несовместимы с характером совершенного преступления /ст. 50, § I УК/. Когда эти наказания определяются самостоятельно или кумулятивно с другими /без лишения свободы/, то они устанавливаются на срок до 3 лет в пределах, указанных в особой части Уголовного кодекса /ст. 49, § I УК/. Когда они определены вместе с наказанием "лишение свободы", то этот срок может превосходить срок наказания самое большее на 3 года /ст. 49, § 2 УК/;

б/ при назначении на подотчетные и материально ответственные должности лиц, которые были осуждены за одно из нижеследующих преступлений в соответствии с Уголовным кодексом:

- против НРБ и по ст. 106 и 107;
- против социалистической собственности по ст. 194-206, 208, § 2, 209-215, 216, § 1, 2 и 3, 217 и 218;
- против социалистического хозяйства по ст. 219, § 3, 220, 222, 224, 225, §§ 1-5, 226, 229, 231-234, 242, 244 и 246;

- против личной собственности по ст. 25I-253, 255-259 и 26I-266;

- против деятельности государственных органов и общественных организаций по ст. 276, § I и 3, 282-285, 30I-395 и 307;

- преступления с документами по ст. 308-3II и 3I2-3I9;

- общеопасные преступления по ст. 320 и 340.

Вышеуказанное запрещение отпадает по истечении срока - 1-5 лет со дня реабилитации осужденных^I.

в/ при невозможности занимать данную должность из-за лишения правоспособности, необходимой для замещения должности. Лишение этого права осуществляется при наложении административного взыскания при наличии особо и исчерпывающе указанных в соответствующем законодательном акте нарушений.

Таковы, например, случаи лишения водителей права управления, предусмотренные в ст. 44 Закона о движении по дорогам, опубликованного в газете "Държавен вестник", № 53/6.7.1973 г. и дополненного в газете "Държавен вестник", № 22/16.3.1976 г.

6. Последняя характерная черта права на труд состоит в том, что он оплачивается в зависимости от его КОЛИЧЕСТВА и КАЧЕСТВА. Этот основной принцип социализма установлен в ст. 4I, § I Конституции и ст. 67 Кодекса о труде. Из него следует вывод, что любой производительный труд в НРБ является ВОЗМЕЗДНЫМ. Количественная оценка труда осуществляется посредством отработанного времени /месяц, рабочий день или час/ с помощью трудовых норм выработки продукции или выполнения работы, процента товарооборота и других подобных механизмов. Качественная оценка труда учитывает его сложность,

^I Эти ограничения содержатся в Указе № 1074 Государственного совета НРБ от 1974 г., цитируемом в Приложении № I.

трудность, условия, при которых он осуществляется, и его общественную значимость. Единая общественная оценка дается в тарифных условиях и штатных расписаниях, одобряемых Советом Министров в соответствии с его полномочиями, которые установлены в ст. 68 Кодекса о труде. Ее целиком дополняет система оценки результатов труда /факторы, показатели, условия, нормы и нормативы определения результатов/. Сюда следует отнести и ряд дополнительных выплат трудящимся за непрерывный стаж и регулярную работу, за тяжелый, вредный или опасный для здоровья труд, за высокую квалификацию, за владение иностранным языком и стенографией и др.

Труд оплачивается одинаковым образом, независимо от пола, возраста, национальной принадлежности и т.д. рабочих и служащих.

Обеспечивая право каждого гражданина на труд, Конституция НРБ вменяет в ОБЯЗАННОСТЬ каждому трудоспособному гражданину заниматься общественно полезным трудом сообразно своим способностям и квалификации - ст. 59 Конституции. Конституция запрещает трудоспособным гражданам жить за счет общества, за счет других лиц, вести паразитический образ жизни. Как право на труд, так и обязанность трудиться имеют всеобщий характер. Но эта всеобщность проявляется различным образом. Обязанность трудиться по способностям общество возлагает только на трудоспособных, в то время как право на труд обеспечивается всем членам общества, достигшим определенного возраста, как трудоспособным, так и лицам с пониженной трудоспособностью и инвалидам.

2. ВИДЫ ГАРАНТИЙ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРАВА НА ТРУД

В Народной Республике Болгарии считается, что провозглашения права на труд недостаточно для обеспечения его реализации. Как в Конституции, так и в других актах сформулирован ряд спо-

собов, средств и условий, с помощью которых гарантируется реальное осуществление права на труд.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И МАТЕРИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Самой главной гарантией осуществления права на труд является существующая в НРБ социалистическая экономическая система. Развитие нашей экономики представляет собой прочный фундамент всестороннего прогресса человеческой личности, а также самую надежную гарантию полноценного обеспечения реализации права на труд. Ее наиболее характерными чертами являются социалистические производственные отношения, основанные на общественной собственности на средства производства, планирование народного хозяйства и других областей общественной жизни посредством эффективного использования достижений науки и технического прогресса, трудовых и материальных ресурсов и преимуществ международного социалистического разделения труда, непрерывное развитие производительных сил.

Важную экономическую гарантию обеспечения права на труд сообразно способностям и квалификации каждого гражданина представляет собой та забота, которую проявляет государство о создании условий, при которых можно приобрести избранную профессию и специальность. Это осуществляется посредством системы учебных заведений различных видов и ступеней, их оборудования на современном техническом уровне, бесплатности обучения во всех учебных заведениях /ст. 45, § I Конституции/. Государство поощряет образование - выплачивает стипендии, обеспечивает учащихся, получающим образование без отрыва от производства, дополнительный отпуск /ст. 55, § 2, п.п. "в" и "г" Кодекса о труде и Постановление № 35 Совета Министров от 28.2.1961 г., опубликованное в газете "Държавен вестник", № 18 за 1961 г./, строит

общежития и поощряет учащихся, показавших особо выдающиеся успехи.

К материальным гарантиям осуществления права на труд, не входящим в экономические гарантии, следует отнести материальные средства, обеспечивающие трудовые права рабочих и служащих, такие как натуральные выплаты, форменная одежда, бесплатное питание, квартира, электричество, отопление, бесплатные проездные билеты и др. К этим гарантиям относятся и некоторые защитные и предохраняющие средства, которые обеспечиваются рабочим и служащим, чтобы они могли полноценно выполнять свои трудовые обязанности, не получая никакого вредного воздействия на здоровье. Сюда относятся обычная, специальная рабочая одежда, личные защитные средства, противоядия, защитные приспособления, вентиляторные устройства и др.

ЮРИДИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ

Юридические гарантии реализации права на труд - это правовые нормы, предусмотренные нашим трудовым законодательством. Им обеспечивается возникновение трудового правоотношения, его нормальную и законсообразную реализацию и защиту при его прекращении и при восстановлении нарушенных трудовых прав рабочих и служащих.

Правовые основания, в силу которых возникает трудовое правоотношение по действующему законодательству, следующие: трудовой договор, включая направление на работу молодых специалистов, окончивших высшие, неполные высшие, средние специальные учебные заведения, выборы, членство в производственном кооперативе /ТПК и ТКЗХ/ и в силу судебного решения. Для всех пяти оснований возникновения трудового правоотношения характерно то, что рабочий или служащий свободно выбирает и

должность, и место работы и в данный момент дает согласие на эту должность и условия.

Другой юридической гарантией возникновения трудового правоотношения является система правовых норм, которые облегчают гражданину задачу найти работу по специальности. Это — правовые гарантии при возникновении трудового правоотношения. Наиболее существенными из них являются следующие:

а/ окружным государственным инспекциям по труду и бюро рабочей силы при народных советах поручено заниматься распределением и перераспределением рабочей силы и подготавливать необходимую документацию и предоставлять информацию о требующихся предприятиям рабочих и специалистах. Указанные государственные учреждения представляют собой центры распределения рабочей силы, информации и ориентации граждан, ищущих работу;

б/ чтобы сделать правильный подбор кандидатов на замещение вакантных должностей, нормативные акты¹ предусматривают возможность предварительного проведения экзамена или конкурса кандидатов, что позволяет дать объективную оценку их подготовленности;

в/ юридической гарантией при возникновении трудового правоотношения можно считать и положение ст. 19 Кодекса о труде, а именно заключение трудового договора с испытательным сроком. Не существует никаких препятствий для того, чтобы этот срок был оговорен в пользу рабочего или служащего. При успешном исходе испытаний заключается окончательный трудовой договор. Если рабочий или служащий продолжает работать

¹ Справка п. 31, § 3 Положения № 15 Комитета по труду и заработной плате, опубликованного в газете "Държавен вестник". № 43 и 44/1976 г. и 98/1968 г.

по истечении испытательного срока без возражений со стороны администрации, считается, что он окончательно принят на работу. Недействительным является соглашение о том, чтобы труд рабочего или служащего в течение испытательного срока не оплачивался;

г/ существенную правовую гарантию при возникновении трудового правоотношения представляют собой распоряжения, которые дают возможность занимать отдельные части должности, а также работать в течение неполного рабочего дня. Это особенно удобно для домашних хозяек, женщин, имеющих маленьких детей о том, чтобы они могли сочетать свое участие в общественном производстве с семейными обязанностями¹;

д/ существенной юридической гарантией реализации права на труд и свободы выбора места и характера работы является защита против неправильных отказов в принятии на работу. Лица, получившие неправильный отказ в принятии на работу, могут обратиться в вышестоящую организацию в административном порядке или в прокуратуру в порядке общего надзора, который она осуществляет.

ПРИДИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ В ТЕЧЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ

Юридические гарантии, существующие в нашем трудовом законодательстве в отношении трудового правоотношения в процессе его эффективного осуществления, также имеют большое значение для рабочих и служащих, так как они способствуют нормальному ходу процесса производства, соблюдению принятых договорных

¹ См. п. 12 Положения № 15 о применении штатных расписаний от 1967 г. и Решение № 471 Совета Министров от 4.12.1964 г.

условий, обеспечению справедливой оплаты труда, благоприятных бытовых условий труда и др.

Установленность, стабильность и неизменность
трудоуой функции

В ст. 15 Кодекса о труде особо подчеркнуто, что при заключении трудового договора необходимо добиться согласия между сторонами и определить место и характер проделанной работы. Могут быть оговорены и другие условия, не противоречащие императивным нормам. Содержание трудового договора свободно определяется обеими сторонами. Характер и объем трудовой функции определены в специальных должностных характеристиках служащих и тарифно-квалификационных справочниках для рабочих.

Ввиду повышения степени концентрации, специализации, автоматизации и интенсификации нашего производства в ряде отраслей народного хозяйства возникает необходимость совмещения нескольких профессий. В этом случае рабочий или служащий должен в течение того же рабочего времени выполнять более одной трудовой функции, и это должно быть отражено в трудовом договоре.

В Кодексе о труде /ст. 24/ содержится существенная гарантия недопустимости изменения трудовой функции одной из сторон, участвующей в трудовом договоре. Это означает, что в течение времени действия трудового договора рабочему или служащему не может быть поручена работа такого характера, которая выходит за рамки обусловленного в трудовом договоре и несвойственной занимаемой должности. Исключения из этого принципа допускаются только в следующих случаях:

- по взаимному согласию двух сторон;

- по производственным причинам, указанным в ст. 25 Кодекса о труде, а именно: в случае производственной необходимости, простоев и непреодолимых причин. В первых двух случаях нельзя поручать работу, которая не соответствует квалификации, а в третьем случае это допустимо;

- по причинам, исходящим от рабочего или служащего;

а/при понижении разряда - параграф 4 предшествующих положений Положения Р-8/II.3.1977 г. Комитета по труду и заработной плате;

б/при повышении в должности;

в/при наложении взыскания по ст. 130, п.п. "г" и "д" Кодекса о труде;

г/при беременности и материнстве /ст. 118 и 118-а Кодекса о труде/.

При изменении характера выполняемой работы без согласия рабочего или служащего последний имеет право отказаться выполнять свои трудовые функции и в одностороннем порядке прекратить трудовой договор, не извещая об этом заранее, на основании ст. 24, пункт "б" Кодекса о труде.

Изменение трудовой функции с согласия работника

Изменение трудовой функции, оговоренное в трудовом договоре, может быть осуществлено при наличии согласия обеих сторон в двух случаях. Во-первых, это возможно, когда меняется занимаемая данным лицом должность. Ограничений в этом отношении не существует, за исключением того, что данное лицо должно отвечать требованиям, предъявляемым к претенденту на эту должность. Во втором случае рабочему или служащему поручают выполнять, помимо его основной работы, вторую или последующую работу. Это возможно на том же предприятии, когда возникает необходимость заменить

временно отсутствующего рабочего или служащего /ст. 77 Кодекса о труде/ или заменить отсутствующего рабочего или служащего на другом предприятии /ст. 64 Кодекса о труде/.

Если заместитель работает, то налицо замещение по совместительству. Если человек занимает более одной вакантной должности на одном и том же предприятии, налицо внутреннее совместительство /ст. 73 Кодекса о труде/, а если он работает на двух предприятиях либо в двух учреждениях, - то имеет место внешнее совместительство /ст. 74 Кодекса о труде/.

Правовые гарантии неизменности трудовой функции
при наложении дисциплинарных взысканий

В трудовом законодательстве НРБ проявляется забота о рабочих и служащих не только в отношении выполнения ими трудовых функций, но и при наложении дисциплинарных взысканий. Так, при определении дисциплинарного взыскания по ст. 130, пункт "г" Кодекса о труде - перевода на более низкооплачиваемую работу или понижения степени или группы на том же предприятии сроком до 3 месяцев и по ст. 130, пункт "д" Кодекса о труде - перевода на более низкооплачиваемую работу на постоянный срок на том же или другом предприятии - соответствующий работник должен быть назначен на более низкооплачиваемую должность. Если речь идет о степени и группе, должность остается прежней. При назначении на другую должность последняя должна быть такова, чтобы работник мог упражнять ту же профессию и специальность, которой он обладает и которую он выполнял до взыскания. В этих случаях человек, на которого накладывают взыскание, не может быть назначен на должность, связанную с другой профессией и специальностью.

Правовые гарантии при повышении квалификации
или освоении новой профессии

В нашем трудовом законодательстве предусмотрена действенная правовая защита в отношении тех рабочих и служащих, которые в процессе осуществления своих трудовых правоотношений приобретают новую профессию или повышают квалификацию, получая более высшее или иное образование, более высокий разряд и др. В таких случаях администрация обязана в шестимесячный срок обеспечить подходящую работу данному лицу, соответствующую его новой профессии, специальности или квалификации, назначив его на соответствующую должность. Если административное руководство не выполнит этой своей обязанности, она должна по требованию рабочего или служащего дать согласие на прекращение трудового договора по взаимному согласию по ст. 29, пункт "а" Кодекса о труде¹. Если администрация откажется дать согласие, рабочий или служащий может обратиться в Окружную государственную инспекцию по труду и Инспекцию по труду при окружном совете профсоюзов, решение которых является окончательным и обязательным как для предприятия, так и для рабочего или служащего.

Правовые гарантии при прекращении трудового
правоотношения

Наше трудовое законодательство особенно тщательно рассматривает вопросы всестороннего и полного правового регулирования прекращения трудовых договоров. Прежде всего оно предоставляет

¹ Указанная правовая гарантия регулируется в п. 3 Положения Р-27 от 1967 г. Комитета по труду и заработной плате, опубликованного в газете "Държавен вестник" № 58/1967 г. и п. 9 Постановления № 3/1970 г. Совета Министров.

рабочему или служащему полную свободу /ст. 30, § I Кодекса о труде/, когда он того пожелает, прекратить в одностороннем порядке трудовой договор с предуведомлением, но не излагая своих соображений насчет причин. Статья 34 Кодекса о труде дает возможность рабочему или служащему прекратить трудовой договор в одностороннем порядке без предуведомления, если предприятие не выполнило каких-то своих обязательств или по другим объективным причинам в интересах работника.

Предприятие или учреждение может уволить рабочего или служащего только в случаях, точно и исчерпывающе перечисленных в законе - ст. 31 и 33 Кодекса о труде /законоустановления и ограничения при увольнении рабочего и служащего/. Эти основания не могут быть дополнены или изменены даже по соглашению двух сторон. В случае дисциплинарного увольнения предусмотрена процедура, особо охраняющая интересы рабочего и служащего. Увольнение без вины рабочего и служащего невозможно без предуведомления со стороны предприятия /ст. 31 Кодекса о труде/. В противном случае последнее обязано выплатить возмещение убытков /ст. 32/. В отношении определенных категорий трудящихся /беременных женщин, матерей с детьми в возрасте до 8 месяцев, рабочих и служащих, находящихся в отпуске/ предусмотрены специальные защищающие их интересы положения, согласно которым трудовые договоры с ними не могут быть прекращены или же только в крайнем случае при наличии согласия профсоюзных органов /ст. 31, § 3, ст. 35, 36 и 38 Кодекса о труде/.

Неправильно уволенные рабочие и служащие требуют действительными правовыми средствами защиты. Они могут потребо-

вать от соответствующих органов правосудия или в административном порядке, чтобы увольнение было признано неправильным и было отменено. Они могут потребовать восстановления на занимаемой ими должности. Если рабочего или служащего неправильно не допускают к работе, предприятие, учреждение или организация и лично их руководителя несут солидарную ответственность за выплату заработной платы, начиная с указанной даты и кончая действительным устройством на работу восстановленного лица¹.

Должностные лица, не исполнившие вступившее в силу решение о восстановлении неправильно уволенного рабочего или служащего, могут быть приговорены к исправительным трудовым работам или к штрафу в размере до 300 левов, а также им может быть вынесено общественное порицание².

Неправильно уволенный рабочий или служащий имеет право на возмещение убытков за пром. в течение которого он был без работы, но не более чем за два месяца³.

Период времени, в течение которого неправильно уволенный рабочий или служащий оставался без работы, целиком зачитывается в стаж работы⁴.

¹ Ст. 93, § 2 Кодекса о труде.

² Ст. 172 Уголовного кодекса.

³ Ст. 93, § I Кодекса о труде.

⁴ Для справок - параграф 82, пункт I Правил применения Закона о пенсиях /опубликован в газете "Известия", № 65/1960 г./ и параграф 38 Положения об оплате простоев, замещения и др. - газета "Държавен вестник", № 58/1958 г./.

СТ. 7. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА СОГЛАСНО МЕЖДУНАРОДНОМУ ПАКТУ ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ
А. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД

Г. Нормативное устройство*

2. Методы и регулирование заработной платы

Согласно ст. 68 Кодекса о труде, системы оплаты труда в отдельных видах производства и по отдельным видам работ, как и размеры оплаты, определяются Советом Министров. Размер вознаграждения устанавливается с учетом продолжительности рабочего дня, квалификации, трудности и вредности труда и его значения для народного хозяйства. В нашей стране заработная плата, в том числе и минимальная заработная плата определяется в централизованном порядке. Этот метод регулирования заработной платы применяется для всех рабочих и служащих во всех видах деятельности.

Согласно основным положениям применения штатных расписаний от 1966 года, штатные таблицы используются предприятиями, учреждениями и организациями соответствующих отраслей независимо от их ведомственного подчинения и территориального размещения. Штатные расписания предприятий, государственных хозяйственных и строительных объединений, управлений, бюджетных учреждений, организаций и их подразделений одобряются руководителями вышестоящих организаций, а штатные расписания министерств, комитетов и ведомств, исполнительных комитетов окружных народных советов и ведомственных научно-исследовательских и проектно-конструкторских институтов и пр. — их руко-

* См. Приложение № I.

водителями. При одобрении штатных расписаний соблюдаются показатели, нормативы и указания относительно категоризации предприятий, учреждений, организаций и их подразделений, а также должностных характеристик, утвержденных соответствующими министерствами, комитетами или центральными ведомствами и центральными комитетами профсоюзов. Назначение и подтверждение назначения на соответствующую должность, повышение в степени той или иной должности производится при условии соблюдения предусмотренных требований, предъявляемых в отношении образования, стажа работы по специальности и правоспособности, когда это необходимо. При замещении ряда вакантных должностей руководитель предприятия, учреждения или организации может провести экзамен или конкурс претендентов.

Для большинства рабочих используются тарифные сетки с дифференцированными по отраслям или крупным видам деятельности тарифными ставками. При оплате труда рабочих применяются также нормы выработки и на этой основе отдельная /в зависимости от выработки/ система оплаты труда в комбинации с премиями или повременно-премиальная система заработной платы и другие.

Государство определяет начальный /минимальный/ размер основной заработной платы по штатным таблицам и тарифным сеткам - в 1970 г. - 60 левов, в 1973 г. - 80 левов, а согласно плану в 1980 г. предусматривается 90 левов.

3. СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД

В структуру индивидуальной зарплаты входят, помимо тарифной или штатной месячной заработной платы дополнительные выплаты, которые осуществляются в силу соответствующих распоряжений, принятых Советом Министров. Они представляют собой нераздельную часть действующих тарифных условий и штатных расписаний. Речь

идет о следующих надбавках:

а/ надбавка за непрерывный стаж работы в соответствии с Кодексом о труде или за длительную работу на одном и том же предприятии;

б/ надбавка за работу в условиях, представляющих собой отклонение от нормы - в воздухе, под водой, под землей, при взрывоопасных и пожароопасных условиях, вредных и опасных для здоровья условиях, в непривлекательной рабочей среде;

в/ надбавка за работу на отдаленных объектах, в районах, расположенных вдали от населенных мест, а также со сложными бытовыми или трудовыми условиями, высоко в горах и др.;

г/ надбавка за работу высокой ответственности, точности и качества;

д/ надбавка за работу, выполненную помимо прямых служебных обязанностей;

е/ надбавка за пользование в процессе работы ученой степенью, иностранным языком, стенографией;

ж/ выплата вместо командировочных /ст. 87 Кодекса о труде/;

з/ надбавка за ночной труд - до 81,5 процента дневной почасовой оплаты;

и/ надбавка в натуре - предоставление бесплатного питания, жилья, освещения и отопления;

к/ надбавка за руководство - бригадой и др.;

л/ надбавка за сверхурочный труд, которая может достигать 100 процентов повременной заработной платы.

4. ЗА РАВНЫЙ ТРУД РАВНАЯ ОПЛАТА; РАВЕНСТВО

ШАНСОВ НА ПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖБЕ

Согласно ст. 35 /1/ Конституции НРБ, "все граждане Народной Республики Болгарии равны перед законом. /2/ Не допускаются

какие бы то ни было привилегии или ограничения прав, основанные на национальной или расовой принадлежности, социальном происхождении, принадлежности к тому или иному полу или религии, образовательном цензе, общественном и имущественном положении.

/З/ Государство обеспечивает равенство граждан, создавая условия и возможности для осуществления их прав и выполнения ими своих обязанностей." Приведенный текст можно считать основным при разработке системы равноправия всех трудящихся в отношении равной оплаты за равноценный труд. Текст ст. 36 Конституции подтверждает этот принцип и особо провозглашает равенство прав обоих полов: "Женщине в Народной Республике Болгарии предоставляются равные права с мужчиной". В ст. 41/1/ Конституции провозглашается следующий принцип: "Труд оплачивается в соответствии с его количеством и качеством". Этот принцип обеспечивает равенство в оплате труда всех трудящихся /мужчин, женщин, молодых и старых/.

В Народной Республике Болгарии помимо юридического провозглашения принципа равноправия при оплате труда в зависимости от его количества и качества созданы реальные условия для его осуществления. В этом отношении создана система материальных, политических и юридических гарантий. Подобные тройные гарантии позволяют охватить все средства и возможности обеспечения равноправного подхода в области оплаты труда. Созданы предпосылки для все более полного развития гарантий.

В категории материальных гарантий следует указать факторы, которые коренятся в экономическом строе нашего общества. Они проистекают из социалистической собственности и социалистического способа производства и имеют объективный характер. Конституция НРБ определяет объективные /материальные/ гарантии прав и свобод граждан, регламентируя экономический базис.

Наша социалистическая экономическая система зиждется на общественной собственности на средства производства. Она исключает эксплуатацию человека человеком и развивается планомерно в экономику коммунизма /Глава II, ст. I3 Конституции/. Особое значение в этом направлении имеют принципы, на основе которых строится система образования в Народной Республике Болгарии. Статья 45 Конституции НРБ гласит: "Граждане имеют право на бесплатное образование в учебных заведениях всех видов и ступеней на условиях, предусмотренных законом". Учебные заведения являются государственными. Восемилетнее образование является обязательным. Государство создает условия для осуществления всеобщего среднего образования. Государство поощряет развитие образования, способствует всестороннему улучшению условий работы учебных заведений, предоставляет стипендии и поощряет особо одаренных учащихся. Таким образом созданы материальные предпосылки для приобретения квалификации в зависимости от желаний и способностей граждан. Осуществляется принцип равенства шансов при поступлении, а впоследствии и при продвижении по службе. Этот принцип неразрывно связан с принципом "труд оплачивается в зависимости от его качества и количества".

Политические гарантии прав и свобод граждан непосредственно связаны с социалистическим политическим строем и вытекают из него. Социалистическая политическая организация не исчерпывается только государством и его организационными звеньями. Она предполагает наличие ряда общественных организаций /от. 52/I/ Конституции НРБ/.

Развитие социалистической демократии находится в тесной связи с повышением активности граждан, трудящихся и их организаций. Следовательно, действие политических гарантий прав и свобод граждан связано с ролью общественных организаций в

социалистическом обществе. Их творческое значение подчеркивается, например, тем фактом, что профессиональные союзы, участвуя в разработке трудового законодательства /ст. 3 Кодекса о труде/, содействуют отражению и соблюдению принципов равной оплаты мужчин и женщин за равный труд и равенства шансов в продвижении по службе. Будучи общественной организацией трудящихся, они осуществляют контроль за соблюдением этих принципов на каждом рабочем месте и каждым работодателем. В этом отношении большую роль играют и такие общественные организации, как Отечественный фронт, Комитет болгарских женщин и др.

Юридическими гарантиями осуществления "равенства в оплате труда мужчин и женщин за равный труд" и "равенства шансов в продвижении по службе" являются соответствующие нормы, установленные действующим законодательством. Согласно ст. 67 Кодекса о труде, "труд оплачивается в зависимости от количества и качества выполненной работы". Следовательно, при определении размера вознаграждения за труд не имеют значения пол, возраст, национальная принадлежность и др. трудящихся.

Статья 68 Кодекса о труде гласит, что "система и размер оплаты труда по отдельным видам производства и работ определяются Советом Министров. Размеры заработной платы определяются с учетом продолжительности рабочего дня, квалификации, трудности и вредности труда и его значения для народного хозяйства". Социалистическая система хозяйствования и экономический закон распределения принимают во внимание различия, существующие между квалифицированным и неквалифицированным трудом, между тяжелым, физическим и умственным, а также выполняемым при вредных условиях трудом. В Народной Республике Болгарии каждый трудящийся имеет право получить такую часть

общественного продукта, которая соответствует доле его участия в его создании.

Принцип "равенства шансов в продвижении по службе" воспринят как в штатных расписаниях, устанавливающих заработную плату служащих, так и в тарифных сетках, определяющих заработную плату рабочих.

В штатных расписаниях служащих указаны требования, предъявляемые к лицу, занимающему ту или иную должность. Эти требования касаются образования, стажа работы по специальности, правоспособности, когда таковая необходима /врачи, учителя и др./.

В тарифной сетке рабочих указаны требования, предъявляемые при поступлении на соответствующую работу. Чтобы данное лицо назначить в производственный штат определенного предприятия, нужно, чтобы рабочий имел соответствующий разряд. Последний можно получить, явившись на теоретический и практический экзамен перед специальной комиссией. Повышение разряда производится также посредством экзаменов.

Б. Безопасность и гигиена труда

1. Нормативное устройство*

2. Контроль за безопасностью и гигиеной труда

Понятие "охрана труда" охватывает безопасность труда, гигиену труда и правовую защиту.

Реальным выражением осуществления политики государства на этапе строительства развитого социалистического общества в нашей стране является Постановление № 15/12 мая 1973 г. Совета Министров и Центрального совета Болгарских профессиональных союзов. В нем конкретизированы основные направления

* См. Приложение № I.

улучшения всесторонней комплексной деятельности в области охраны труда и усиления руководства и контроля в этой области. Постановление узаконило структуру и основные функции и задачи ведомственных и контрольных органов в отношении охраны труда.

В соответствии с этим документом весь контроль за охраной труда вместе с государственными и общественными функциями предоставлен Болгарским профессиональным союзам.

Он охватывает:

- общий контроль за безопасностью и гигиеной труда;
- контроль за соблюдением требований эргономики и производственной эстетики;
- контроль за правильным применением законов в области труда, осуществление всяческой правовой защиты по трудовым вопросам рабочих и служащих.

После вступления в силу Постановления № 15 была создана единая система контроля за охраной труда при Болгарских профессиональных союзах. Это вызвало необходимость перестроить, профилировать и специализировать профсоюзные органы на основе правильного сочетания отраслевого и территориального контроля.

Профсоюзные органы имеют право вмешаться и приостановить выполнение незаконных решений и распоряжений хозяйственных органов и должностных лиц, касающихся охраны труда и быта трудовых коллективов.

Им предоставлено право координировать, требовать и контролировать решение с научных позиций проблем охраны труда и эргономики специализированными и ведомственными институтами. С этой целью при Центральном совете Болгарских профессиональных союзов и Министерстве народного здравоохранения был создан Научно-исследовательский институт по охране труда и эргономии.

Профсоюзные органы осуществляют государственный контроль по вопросам охраны труда.

Комиссии по охране труда при окружных советах профессиональных союзов и профкомитетах, а также рабочие инспектора профгрупп осуществляют общественный контроль за охраной труда.

Стройная система органов контроля, улучшение их качественного состава, привлечение к контрольной деятельности многотысячного актива специалистов - все это создало объективные предпосылки для совершенствования стиля, методов и форм работы профсоюзных органов в области охраны труда. Наряду с этим значительно поднялся уровень организаторской работы профсоюзов в области контроля, что привело к повышению его эффективности, компетентности, требовательности и расширению его охвата.

Согласно Постановлению № 15, от министерств, других ведомств, исполнительных комитетов народных советов, хозяйственных и других организаций требуется, чтобы они в тесном сотрудничестве с Болгарскими профессиональными союзами осуществляли и проводили государственную политику в области охраны труда /безопасность, гигиена труда и правовая защита/. Руководители министерств и других ведомств, хозяйственных, общественных и кооперативных организаций, государственных, общественных и кооперативных предприятий, комплексов, организаций и хозяйств, председатели исполнительных комитетов народных советов и руководители их управлений и дирекций несут личную ответственность и должны обеспечивать соблюдение трудового законодательства и создавать комплексные условия для безопасности и гигиены труда в руководимых ими производствах и видах деятельности. Эти условия отвечают действующим нормативным.

актам в области охраны труда в соответствии с требованиями научно-технического прогресса и современными достижениями в области гигиены, физиологии и психологии труда и эргономики. Руководители министерств, других ведомств, организаций, предприятий, комплексов и хозяйств должны создавать функциональные отделы /службы/ по охране труда и к ним группы специалистов в целях своевременного и компетентного решения проблем безопасности, гигиены труда, эргономики и противопожарной охраны. Гораздо более серьезные требования предъявляются в этой связи к внутриведомственному контролю за охраной труда. Он предшествует государственному и общественному контролю и надзору в этом отношении. Устройство, права и обязанности ведомственных органов по охране труда регламентированы в специальных правилах, утвержденных Центральным советом Болгарских профсоюзов. В нем обстоятельно изложены обязанности в области безопасности и гигиены труда. /Газета "Държавен вестник", № 77/1974 г./.

Министерство народного здравоохранения проводит государственную политику в области гигиены труда, осуществляет превентивный и текущий контроль за соблюдением санитарных распоряжений, реализацией санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, направленных на предотвращение и ликвидацию загрязнения рабочей среды вредными промышленными, бытовыми и другими отходами, в целях оптимизации условий труда, быта, обучения и питания. Для этого при Министерстве создана Дирекция государственного санитарно-противоэпидемического контроля, а в округах - гигиено-эпидемиологические инспекции.

Министерство внутренних дел руководит и осуществляет контроль за проведением профилактических мероприятий по предотвращению пожаров и взрывов на государственных, обществен-

ных и кооперативных предприятиях и организациях, а также текущий контроль за соблюдением действующих правил и норм противопожарной охраны. Эту деятельность ведет управление противопожарной охраны.

Государственный комитет стандартизации при Совете Министров - Главная инспекция по техническому надзору за машинами и электрическим оборудованием и установками, инспекция технического надзора за машинами и электрическим оборудованием и установками, звенья, осуществляющие ревизию лифтовых устройств, при окружных народных советах и Софийском городском народном совете осуществляют полный государственный технический надзор при проектировании, производстве, монтаже и эксплуатации соответствующего оборудования, электрических и машинных установок, представляющих повышенную опасность.

В целях улучшения согласованности в работе различных государственных и общественных органов и проведения единой политики в этой области при Центральном совете Болгарских профессиональных союзов создан Координационный совет по охране труда.

Деятельность контрольных органов по охране труда при Болгарских профессиональных союзах не затрагивает компетенции Министерства народного здравоохранения в области гигиены труда.

В области безопасности и гигиены труда профсоюзные контрольные органы по охране труда имеют право осуществлять всеобъемлющий, эффективный, строгий и компетентный предварительный и текущий контроль при проектировании, сооружении, вводе в действие и эксплуатации машин, оборудования, технологических линий, предприятий и объектов. Подобный контроль они могут осуществлять и при модернизации, реконструкции и расширении действующих мощностей. Их предложения, отвечающие компетенции

этих органов, являются обязательными для министерств, ведомств, предприятий, учреждений, организаций, хозяйств, а также для физических лиц.

Контрольная деятельность в области охраны труда проводится профсоюзными органами самостоятельно или совместно с соответствующими специализированными звеньями других государственных органов. Основными формами проведения контрольной деятельности по охране труда являются комплексные, периодические и контрольные проверки. Масштабы проверок по ведомствам, отраслям и подотраслям определяются управлением по охране труда, а по округам и предприятиям — соответствующими окружными инспекциями. При проведении проверок прежде всего контролируется деятельность хозяйственных органов в области охраны труда.

Комплексные проверки имеют целью выявить состояние охраны труда и деятельность хозяйственных и профсоюзных органов и организаций при решении проблем безопасности, гигиены труда, правовой защиты, эргономики и производственной эстетики и противопожарной охраны на всех уровнях — на проверяемом объекте, в государственной хозяйственной организации, в министерстве. Им предшествуют по возможности самые полные лабораторные исследования условий труда. Комплексные проверки в министерствах, ведомствах, государственных хозяйственных организациях, округах и экономических районах организуются и проводятся управлением по охране труда, если нет оговорки об ином порядке.

Периодические проверки проводятся в целях установления состояния безопасности труда и соблюдения требований нормативных актов. Периодичность и продолжительность их проведения определяются в зависимости от сроков, регламентированных в

соответствующих нормативных документах, а также от характера и состояния контролируемых объектов.

Контрольные проверки предполагают осуществление контроля за выполнением предписаний, сделанных во время предыдущих проверок /комплексных, периодических, контрольных/, а также за соблюдением требований некоторых нормативных актов в области охраны труда.

При всех видах проверок в случае установления нарушений, создающих непосредственную угрозу жизни и здоровью трудящихся, а также в смысле возникновения пожаров, взрывов и других последствий, обязательно останавливается работа в определенном порядке машин, оборудования, аппаратов, рабочих мест, производств, цехов, предприятий, объектов.

Организация, проведение и учет контрольной деятельности в области охраны труда со стороны профсоюзных органов осуществляется в соответствии со специальными указаниями, одобренными Секретариатом Центрального совета Болгарских профсоюзов.

За нарушение правил правовой защиты безопасности и гигиены труда, предусмотренных в Кодексе о труде и изданных на его основе нормативных актах, профсоюзные контрольные органы в области охраны труда имеют право накладывать взыскание на соответствующих руководящих и других должностных лиц в виде штрафа в размере до 300 левов. При повторном нарушении, допущенном в течение года после вынесения решения о взыскании, штраф может достигнуть 500 левов. Эти санкции принимаются независимо от дисциплинарной и уголовной ответственности, которую несут нарушители соответствующего порядка.

СТ. 7 - В. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ОТДЫХ И ОТПУСКА

I. НОРМАТИВНОЕ УСТРОЙСТВО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

И ОТДЫХ *

2. Рабочее время

Под рабочим временем в НРБ понимается установленная законом единица времени, в течение которой рабочий или служащий должен находиться на своем рабочем месте и выполнять свои производственные обязанности согласно своей специальности и профессии, предусмотренным в положениях трудового договора и правилами внутреннего трудового распорядка, а администрация предприятия, учреждения или организации обязывается поручать рабочим и служащим производственную работу и контролировать выполнение.

Наше законодательство делит рабочее время на: нормальное, сокращенное и сверхурочное.

Нормальное рабочее время - это установленное законом рабочее время рабочих и служащих по всей стране, независимо от отрасли народного хозяйства. В настоящее время во всех отраслях народного хозяйства /за исключением сельского хозяйства и лиц, занятых непосредственно в области здравоохранения и просвещения/ установлена пятидневная рабочая неделя, причем дневная продолжительность рабочего времени составляет восемь с половиной часов, а продолжительность рабочей недели - 42 с половиной часа. Нормальная продолжительность рабочего времени ночью - 7 часов.

Для тех, кто работает в условиях шестидневной рабочей недели, продолжительность рабочего дня установлена в 8 часов, а в ночное время - 6 часов. Продолжительность рабочей недели -

* См. Приложение № I.

46 часов, так как в неделе последний рабочий день составляет 6 часов.

Стороны, участвующие в трудовом договоре, не могут договариваться об установлении продолжительности рабочего времени свыше максимального размера, определенного законом.

Дневным считается рабочее время от 5 до 22 часов в период с 1 марта по 30 сентября и с 6 до 22 часов в остальное время года. В остальные часы суток рабочее время считается ночным.

Ввиду тяжелого характера ночной труд оплачивается с надбавкой, которая при шестидневной рабочей неделе достигает 100 процентов основной заработной платы и 81,5 процента основной заработной платы при пятидневной рабочей неделе¹.

Ночной труд запрещен:

1. для трудящихся младше 18 лет;
2. для беременных женщин-работниц и служащих со дня установления беременности до 10-месячного возраста ребенка.²

Неполное рабочее время. В интересах матери, имеющих маленьких детей, домашних хозяек, пенсионеров и других категорий граждан, желающих работать в течение части установленного законом рабочего времени, создана возможность по желанию трудиться в течение полудня, через день, половины недели или половины месяца. Тем, кто занят в течение половины рабочего дня, все время работы засчитывается как полный трудовой стаж³.

¹ Справка в Положении Комитета по труду и заработной плате № 12 от 20 апреля 1977 г., опубликованном в газете "Държавен вестник", № 55/1977 г.

² Справки в статьях 112 и 114 Кодекса о труде.

³ Решение № 471 Совета Министров от 9.XII.1964 г. и циркуляр по округам № 0-9 Комитета по труду и заработной плате /опубл. в И. 77/1971 г.

Вычисление рабочего времени может производиться по дням, месяцам, двумесечиям или за другой календарный период, определенный Советом Министров, но всегда в рамках установленной законом нормы часов. Продолжительность рабочего дня не может превышать 10 часов за исключением транспорта, связи, дежурных смен в лечебно-профилактических учреждениях, а также в ремонтно-аварийных группах в области электрификации и водного хозяйства, продолжительность рабочего дня которых не может превышать 12 часов.

Начало и конец рабочего дня устанавливаются правилами внутреннего распорядка и утвержденным графиком работы, если они не определены актом Совета Министров.

Сокращенное рабочее время. Сокращенное рабочее время вводится с учетом условий работы, возраста рабочего или служащего, степени его физиологической полноценности и степени нагрузки его нервно-мозговой системы. В зависимости от указанных критериев сокращенное рабочее время введено для следующих категорий рабочих и служащих:

а/ Для работающих при вредных и опасных для здоровья условиях производства. Списки этих категорий рабочих и служащих одобряются Советом Министров и затрагивают значительное число рабочих и служащих.

б/ Нормальный рабочий день для лиц, которым не исполнилось 16 лет, - 6 часов. Лица в возрасте от 15 до 16 лет могут работать только с разрешения инспекции труда, а лица младше 15 лет - только на съемках фильмов, в театральные, оперные и других представлениях.

в/ Для рабочих и служащих, работа которых связана с напряжением нервно-мозговой системы, - врачей, преподавателей учебных заведений, учителей и др.

Продолжительность сокращенного рабочего времени при шестидневной рабочей неделе: 7, 6 или 5 часов в день и 41, 35 или 30 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего времени равна 8 и 7 часам в день и 40 и 35 часам в неделю.

Сверхурочное рабочее время. В принципе сверхурочный труд запрещен. Он возможен только в определенных законом случаях¹. Этот труд не может превышать 150 часов в год. Сверхурочный труд, независимо от того, разрешен он или нет, а также независимо от его размера, во всех случаях подлежит оплате с надбавками следующих масштабов. Сверхурочный труд продолжительностью менее 2 часов оплачивается с надбавкой в 25 процентов, более двух часов - с надбавкой 50 процентов, в выходные дни за все часы - с надбавкой 50 процентов, а в праздничные дни - с надбавкой 100 процентов по сравнению с повременной заработной платой. Сверхурочный труд нельзя компенсировать отпуском.

Если при сверхурочном труде непрерывная продолжительность недельного отдыха меньше 24 часов, то рабочему или служащему обеспечивается не только оплата сверхурочного труда, но и соответствующий отдых в течение следующей недели².

Запрещено привлекать к сверхурочному труду беременных женщин и кормящих матерей, начиная со времени установления беременности и кончая 10-месячным возрастом ребенка.

Инвалидов и пенсионеров, получающих пенсии по старости, но продолжающих трудиться, можно привлекать к сверхурочному труду только с их согласия³.

¹ Статья 46 Кодекса о труде.

² Пункт 48 Положения о рабочем времени и отдыхе рабочих и служащих.

³ Пункт 29 Положения о рабочем времени и отдыхе рабочих и служащих.

Прерывистый рабочий день. Подобный вид рабочего времени применяется в области связи, торговли и транспорта. Общая продолжительность рабочего времени не может превысить нормальный рабочий день, но его заранее определенные части используются в различные промежутки времени суток. При этом каждый перерыв не может быть менее часа, а число перерывов не может превышать два в день, не считая перерыва на обед.

Рабочее время категории рабочих и служащих по ст. 55, § 2, пункт "д" Кодекса о труде. Эта категория рабочих и служащих имеет нормальное установленное законом рабочее время, но ввиду особого характера работы им приходится оставаться на работе сверх установленного рабочего времени, но не более чем на 2 часа. За этот труд им полагается дополнительный оплачиваемый годовой отпуск в размере от 1 до 12 рабочих дней, а их труд сверх рабочего времени не оплачивается, а компенсируется указанным отпуском. Если же этой категории рабочих и служащих приходится работать сверхурочно в выходные или праздничные дни, то они получают полагающееся им вознаграждение за сверхурочный труд.

3. Отдых

Под временем отдыха подразумевается время, в течение которого рабочие и служащие не заняты выполнением своих трудовых обязанностей и могут использовать его по своему усмотрению.

С введением пятидневной рабочей недели в нашей стране число выходных дней почти удвоилось с 58 до 104 дней. Вместе с оплачиваемым годовым отпуском число свободных от работы дней рабочих и служащих составляет примерно 120 дней, или почти треть календарного года.

В целях регулирования продолжительности отдыха и чере-

дования работы и отдыха последний делят на следующие виды:
а/перерыв во время работы /обеденный перерыв/; б/ отдых между рабочими днями; в/ отдых между рабочими неделями; г/ежегодные праздничные дни.

Отдых во время работы /обеденный перерыв/

В соответствии со ст. 49 Кодекса о труде в течение рабочего дня устраивается один или больше перерывов. Исключение составляют те виды производства, в которых процесс работы является непрерывным, а также предприятия с непрерывным циклом работы. В последнем случае рабочим дается возможность обедать в рамках рабочего времени.

Перерывы не входят в рабочее время рабочих и служащих.

Продолжительность и часы обеденного перерыва определяются руководителем предприятия и согласуются с профкомитетом. Обеденный перерыв не может быть менее получаса /ст. 43 Положения о рабочем времени и отдыхе/ и зафиксирован в правилах внутреннего распорядка предприятия или учреждения.

В виде исключения при трехсменной работе в условиях пятидневной рабочей недели допускается и более короткий обеденный перерыв, но и он не может быть менее 20 минут.

Постановлением Совета Министров № 36/1972 г. административным и хозяйственным руководителям совместно с профсоюзами было разрешено проводить в рамках рабочего времени в течение 10 минут производственную гимнастику.

Отдых между днями /между рабочими сменами/

Отдых между рабочими днями / рабочими сменами / представляет собой период времени после окончания рабочего дня /смены/ и началом следующего дня /смены/.

Согласно ст. 50 Кодекса о труде рабочий или служащий с нормальным рабочим днем имеет право на непрерывный

отдых между рабочими днями в течение 12 - 16 часов. Как правило продолжительность этого отдыха составляет 16 часов, а в виде исключения он может быть сокращен до 12 часов.

При пятидневной рабочей неделе, когда нормальный рабочий день/смена/ продолжается 8 с половиной часов, максимальная продолжительность отдыха между рабочими днями не может превышать 15 с половиной часов.

Отдых между рабочими неделями /выходные дни/

В условиях шестидневной рабочей недели непрерывный отдых рабочих и служащих между рабочими неделями составляет 36 часов, за исключением производств с непрерывным процессом работы и изменением смен - в последних случаях продолжительность этого отдыха не может быть менее 24 часов. Таков же минимальный размер отдыха между рабочими неделями и при пятидневной рабочей неделе. Однако в условиях пятидневной рабочей недели продолжительность этого перерыва между рабочими неделями обычно варьирует между 42 и 72 часами. Рабочие и служащие имеют два выходных дня обычно в субботу и воскресенье, но по графику они могут прийти и на другие дни недели.

Компенсация выходных дней рабочим и служащим в денежной форме запрещена.

Ежегодные нерабочие /праздничные/ дни

Праздничные дни определяются Советом Министров.

В настоящее время такими днями являются: 1 января - Новогодний праздник, 1 и 2 мая - Праздник труда, 24 мая - День болгарского народного просвещения и культуры, славянской письменности и болгарской печати, 9 и 10 сентября - День свободы, 7 ноября - годовщина Великой Октябрьской социалистической революции.

4. ОТПУСКА

Нормативное устройство отпусков*

Право рабочих и служащих на отпуск — одно из основных прав, гарантируемых Конституцией и Кодексом о труде.

В трудовом законодательстве НРБ установлены различные виды отпусков, каждый из которых имеет специальное предназначение и используется при определенных законом условиях, с определенной продолжительностью. Государство заботится не только о нормативном регулировании различных видов отпусков, но и об их наиболее рациональном использовании, о том чтобы они способствовали максимальному восстановлению умственной и физической энергии рабочего и служащего, израсходованной в ходе процесса труда. С этой целью государство постоянно расширяет сеть домов отдыха, клубов, домов культуры и других мест, где можно отдохнуть и культурно провести свободное время.

Отпуска делятся на два основных вида: оплачиваемые и неоплачиваемые.

Оплачиваемые отпуска, в свою очередь, делятся на регулярные и дополнительные.

Размер регулярного оплачиваемого годового отпуска обуславливается стажем работы рабочего и служащего и составляет 14 рабочих дней при стаже работы до 10 лет, 16 рабочих дней при стаже от 10 до 15 лет, 18 рабочих дней при стаже свыше 15 лет. Выходные воскресные дни не считаются рабочими и используются сверх определенных 14, 16 или 18 рабочих дней.

Использование регулярного оплачиваемого годового отпуска происходит согласно утвержденному административным руководством и профкомитетом графику, составленному с учетом нужд рабочих и служащих и производственных потребностей предприятия.

* См. Приложение № I.

Несовершеннолетние рабочие и служащие младше 18 лет и матери, имеющие детей в возрасте до 3 лет, пользуются привилегией - выходить в отпуск летом.

Отпуск необходимо использовать ежегодно и сразу. Отпуск откладывается на следующий год в виде исключения и ввиду объективных причин, указанных в Положении об отпусках /ст. II/, или по желанию рабочего и служащего по уважительным причинам. Можно разделить отпуск на два раза опять-таки в виде исключения. На большее количество частей дробить отпуск нельзя.

Тот факт, что рабочий или служащий не просит отпуска, не лишает его этого права. Отказ от права на отпуск или от его использования недействителен. Цель таких положений состоит в том, чтобы создать необходимые условия для отдыха каждого рабочего и служащего, для восстановления его сил и здоровья.

Запрещается компенсация оплачиваемого годового отпуска в денежной форме за исключением случаев прекращения трудового договора, если рабочий или служащий не использовал его до увольнения.

Удлиненный регулярный оплачиваемый годовой отпуск. Согласно ст. 54 Кодекса о труде некоторым категориям рабочих и служащих ввиду характера их работы полагается удлиненный регулярный оплачиваемый годовой отпуск. Такой отпуск предоставляется, например, преподавателям всех учебных заведений, воспитателям - в размере двух месяцев, научным сотрудникам научно-исследовательских и других подобных учреждений - в размере от 26 до 48 рабочих дней, рабочим и служащим младше 16 лет - 26 рабочих дней и др.

Оплата отпуска

Согласно ст. 75 Кодекса о труде администрация обязана авансовым порядком выплатить рабочему или служащему

заработную плату за время отпуска в день, предшествующий началу оплачиваемого годового отпуска.

Оплачиваемый регулярный и дополнительный годовой отпуск рабочих и служащих, работающих на сдельной системе /согласно выработке/ или повременно-премиальной системе, оплачивается, исходя из средней заработной платы за последние 8 календарных месяцев.

Рабочим и служащим на повременной оплате труда за время отпуска выплачивается повременное вознаграждение, получаемое ими в момент начала отпуска.

В месячную заработную плату, на основе которой начисляется сумма, выплачиваемая в счет оплачиваемого годового отпуска, входят основная заработная плата и все надбавки к ней, имеющие постоянный характер, независимо от способа и формы оплаты, а также все виды премий, за исключением премии за досрочную сдачу строительных объектов. Не включаются командировочные, дорожные, квартирные, заседательные, безотчетные и порционные суммы, денежные награды, плата за сверхурочный труд и за участие в коллегиях. При начислении учитываются премии, полученные за 8 месяцев, предшествующих месяцу пользования оплачиваемого годового отпуска. Если за какой-нибудь из этих 8 месяцев премия выплачена после того, как рабочий или служащий вышел в отпуск, сумма, причитающаяся за отпуск, подлежит пересчету с тем, чтобы рабочий или служащий получил и разницу, начисленную на эту премию.

Натуральная оплата, входящая в общий размер заработной платы, определяется Министерством финансов согласованно с Комитетом по труду и заработной плате, а также с профсоюзами.

Месячные надбавки на детей выплачиваются за период оплачиваемого отпуска в полном размере предприятием, учрежде-

нием или организацией за счет государственного социального страхования.

Рабочим и служащим, получающим вознаграждение по сдельной системе /в соответствии с выработкой/ или по повременно-премиальной системе, сумма, подлежащая выплате за время отпуска, вычисляется следующим образом: вознаграждение за последние 8 календарных месяцев до месяца, с которого началось использование отпуска, делится на 8, затем полученная сумма делится на 25. Результат умножается на число рабочих дней причитающегося оплачиваемого годового отпуска.

Если в течение последних 8 месяцев рабочий или служащий пользовался оплачиваемым годовым отпуском за предшествующий год, отпуском, входящим в стаж работы /отпуск по болезни, по беременности и родам, в связи с карантином, для ухода за больным членом семьи, в связи с учебными сборами, неоплачиваемый отпуск и др./, или имел простои в работе не по своей вине, то при начислении причитающейся суммы за время отпуска берется повременная заработная плата за тот же период времени./Справки в пунктах 16, 17 и 18 Положения об отпусках рабочих и служащих/.

Как прервать отпуск

Когда во время оплачиваемого годового отпуска рабочему или служащему предоставляется другой отпуск — по болезни, беременности и родам, в связи с учебными сборами и др., оплачиваемый отпуск прерывается. Остаток отпуска подлежит использованию до конца текущего календарного года после того, как причина, заставившая рабочего или служащего прервать отпуск, будет устранена.

Дополнительный оплачиваемый годовой отпуск

Дополнительный оплачиваемый годовой отпуск за работу при вредных условиях предоставляется рабочим и служащим, которые трудятся в особо вредных и опасных производствах. Размер дополнительного оплачиваемого отпуска может быть от 4 до 22 рабочих дней в течение одного календарного года.

Рабочие и служащие, проработавшие два и более года без перерыва на предприятиях горнодобывающей, строительной, металлургической, металлообрабатывающей, химической и текстильной промышленности, на транспорте, а также на объектах национального значения, имеют право на дополнительный оплачиваемый годовой отпуск в размере 3 дней в год.

Авторы изобретений и рационализаторских предложений, дающих большой эффект, имеют право на дополнительный оплачиваемый годовой отпуск в размере 12 рабочих дней.

Рабочим и служащим, заочно обучающимся в средних, высших или неполных высших учебных заведениях, а также аспирантам и экстернам предоставляется дополнительный оплачиваемый годовой отпуск в размере 25 рабочих дней в течение каждого учебного года в условиях пятидневной рабочей недели и 50 дней при шестидневной рабочей неделе для учащихся высших и неполных высших учебных заведений и 30 рабочих дней для учащихся средних учебных заведений и профессионально-технических училищ.

Рабочие и служащие вечернего обучения имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в течение каждого учебного года в следующих размерах:

- а/ в условиях шестидневной рабочей недели
- учащиеся высших учебных заведений - до 32 дней,
- учащиеся средних учебных заведений - до 12 рабочих дней,

а кроме того их ежедневно освобождают от работы на час раньше;

- учащиеся профессионально-технических училищ - 6 рабочих дней в течение учебного года и 12 дней в год окончания. Кроме того их ежедневно освобождают от работы на час раньше;

б/ в условиях пятидневной рабочей недели:

- учащиеся высших учебных заведений - до 12 рабочих дней, кроме того их ежедневно освобождают от работы на полчаса раньше;

- учащиеся профессионально-технических училищ - 6 рабочих дней и 12 дней в год окончания училища, а кроме того их ежедневно на полчаса раньше отпускают с работы.

Все рабочие и служащие, обучающиеся без отрыва от производства /на заочных и вечерних отделениях, а также экстерном/, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 30 дней на подготовку к государственным экзаменам, включая разработку и защиту дипломной работы и дипломного проекта.

Рабочие и служащие, поступающие в учебные заведения с приемными экзаменами, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск во время экзаменов в следующих размерах:

а/ поступающие в высшие учебные заведения и аспирантуру - 12 рабочих дней,

б/ поступающие в остальные учебные заведения - 6 рабочих дней.

Рабочим и служащим, которым ввиду характера их работы приходится работать сверхурочно, предоставляется дополнительный оплачиваемый годовой отпуск от 1 до 12 рабочих дней в течение календарного года.

Оплачиваемый отпуск для кормления ребенка. Рабочие и служащие - кормящие матери - имеют право на оплачиваемый отпуск для кормления ребенка до 8-месячного возраста в размере 2 часов в день. Он может быть использован однократно или два раза в день.

по часу. После того как ребенку исполнится 8 месяцев, кормящая мать имеет право на отпуск в размере часа в день до тех пор, пока по мнению медицинских органов, ребенок нуждается в кормлении материнским молоком.

Служебный и творческий отпуск

Служебный отпуск разрешается Советом Министров по предложению министерств и других центральных ведомств - на осуществление определенной деятельности, не связанной с трудовым правоотношением. Например, подобные отпуска предоставляются для участия в тренировках и спортивных соревнованиях, для подготовки к ним и др. /Пункт 60 Положения об отпусках рабочих и служащих/.

Творческие отпуска также разрешает Совет Министров - научным работникам, писателям и др. для сбора материалов, изучения и разработки некоторых вопросов науки и практики.

При проведении учебных сборов в армии в течение более чем 15 дней рабочим и служащим предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 2 дней до отъезда и 2 дней после возвращения со сборов. /Ст. 65, § 5 Кодекса о труде/.

Предприятия, учреждения и организации обязаны освобождать от работы рабочих и служащих, которых центральные руководства политических и общественных организаций направляют в качестве своих представителей в другие страны на празднование 1 Мая, национальных праздников и в связи с участием в международных конференциях или совещаниях. /Пункт 63 Положения об отпусках рабочих и служащих/.

Оплачиваемый отпуск донорам. Согласно пункту 63 Положения об отпусках предприятия и учреждения обязаны освобождать от работы рабочих и служащих - доноров, когда последних вызывает медицинское учреждение на осмотр или в связи с их донорской

функцией. Время, затраченное на прохождение медосмотра, день, в который рабочий или служащий сдает кровь, и следующий после него день считаются служебным оплачиваемым отпуском.

Неоплачиваемый отпуск

По желанию рабочего или служащего ему может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск в размере до 30 рабочих дней в течение одного года, если это не наносит ущерба производству или службе. Этот отпуск засчитывается в стаж работы. В исключительных случаях по просьбе рабочего или служащего может предоставляться и более продолжительный неоплачиваемый отпуск.

/Справка ст. 58 Кодекса о труде/.

Согласно пункту 66 Положения об отпусках тем рабочим и служащим, которых направляют на курсы, а также на стажировку в зарубежные страны, разрешается брать неоплачиваемый отпуск.

Рабочие и служащие, учащиеся заочного и вечернего обучения, а также экстерном имеют право на неоплачиваемый отпуск в размере до 3 месяцев для подготовки к государственным экзаменам, а также к экзаменам на аттестат зрелости. /Справка - пункт 6 Постановления Совета Министров № 35/1961 г. - см. газету "Държавен вестник", № 18/1961 г./.

Рабочих и служащих в НРБ освобождают от работы во время выполнения ими государственных, общественных и других обязанностей. В ст. 65 Кодекса о труде указаны следующие случаи:

а/ Когда рабочий или служащий вызван в суд или другие органы власти в качестве одной из сторон, свидетеля или эксперта.

б/ Участие в съездах, пленумах и конференциях.

в/ В связи со смертью близкого человека /два дня/.

г/ При вызове в связи с набором в армию или военным учетом.

д/ В связи с участием в заседаниях в качестве депутата Народного Собрания, народных советов или судебного заседателя.

**СТ. 8. ПРАВО НА СВОБОДНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЧЛЕНСТВО
В ПРОФСОЮЗАХ, ПРАВО НА СВОБОДНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПРОФСОЮЗОВ, ПРАВО НА ЗАБАСТОВКИ**

I. Нормативное устройство

Основные принципы. Конституция Народной Республики Болгарии и Кодекс о труде гарантируют болгарским гражданам право свободно создавать профессиональные организации.

Профсоюзы в Народной Республике Болгарии представляют собой массовые общественные беспартийные организации рабочих и служащих, объединяющих их на добровольных началах без различия расы, национальности, пола или религиозных верований.

На основе указанных принципов Народная Республика Болгария на практике обеспечивает право трудящихся на создание профсоюзов. На это не требуется никакого предварительного разрешения. Создание этих организаций, разработка и принятие их устава и программы, выбор руководства и представителей на всех уровнях, как и вся их деятельность, производится организационно самостоятельно и вполне свободно. Ни к одной профсоюзной организации не предъявляется никаких условий для ее признания юридическим лицом.

В отношении использования профсоюзных прав нельзя накладывать какие-либо ограничения, кроме тех, которые предусмотрены в § 3 ст. 52 Конституции. Этот текст гласит: "Запрещаются организации, деятельность которых направлена против социали-

* См. Приложение № I.

стического строя Народной Республики Болгарии и прав граждан, проповедующие фашистскую или иную антидемократическую идеологию".

Профсоюзы в Болгарии располагают широкой компетенцией по всем вопросам, касающимся труда, быта и государственного социального обеспечения, а Центральный совет болгарских профессиональных союзов, помимо указанной компетенции в национальном масштабе, имеет предусмотренное в ст. 80 Конституции право законодательной инициативы.

Болгарские профессиональные союзы являются членом Всемирной федерации профсоюзов.

Забастовки в Народной Республике Болгарии не запрещены, но забастовок не бывает ввиду единства интересов и целей трудящихся в болгарского социалистического государства, которое представляет собой государство рабочих и крестьян.

Ст. 9. ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Нормативное устройство*

2. Общая характеристика социального страхования и обеспечения

Социальное страхование и обеспечение в НРБ охватывает всех трудящихся и приравненных к ним лиц, а также тех, кто учится в высших, неполных высших или средних специальных учебных заведениях, в которые поступают окончившие средние учебные заведения.

Социальное страхование трудовой деятельности в обязательном порядке распространяется на всех рабочих, служащих и членов кооперативов, работающих на государственных, общественных и кооперативных предприятиях, в государственных, общественных и кооперативных учреждениях и организациях, а также на предприятиях, в

* См. Приложение № I.

хозяйствах, в домах частных лиц, независимо от продолжительности работы и способа оплаты труда /Ст. 145 Кодекса о труде/.

Социальное страхование и социальное обеспечение охватывает также лиц, которые не работают по трудовому договору, а самостоятельно занимаются свободной профессией, - деятелей культуры /писателей, журналистов, артистов, художников, скульпторов/, адвокатов, лиц, занимающихся ремеслом, торговлей и др.

В систему социального страхования включены пособия по болезни, в связи с материнством, аварией на производстве, по инвалидности, старости и в связи со смертью кормильца, семейные надбавки, доплаты к вознаграждению за труд при трудоустройстве, денежные пособия на лечение и отдых в профилакториях, бальнеологических санаториях и домах отдыха.

Учащимся, которые были указаны выше, выплачивается ежемесячное денежное пособие в размере 20 левов на каждого ребенка, а женщинам-учащимся обеспечивается денежное пособие по беременности, родам и уходу за ребенком в течение 10, 12, 14 месяцев в зависимости от очередности ребенка.

Социальное страхование в случае временной потери трудоспособности в связи с болезнью, материнством, аварией на производстве, а также семейные надбавки и др. осуществляются Центральным советом Болгарских профессиональных союзов и его органами - окружными советами Болгарских профессиональных союзов - посредством специализированных органов - управления государственного страхования и окружных отделов государственного социального страхования.

Пенсионное обеспечение в случае инвалидности в связи с болезнью, аварией на производстве, профессиональным заболеванием, по старости и в связи со смертью кормильца осуществляется Центральной дирекцией пенсионного обеспечения и ее терри-

торными органами - окружными дирекциями пенсионного обеспечения.

Центральная дирекция пенсионного обеспечения относится к ведомству Министерства финансов.

Финансирование выплат по социальному страхованию осуществляется за счет страховых взносов предприятий, учреждений и организаций. С рабочих, служащих и кооператоров не собирают никаких взносов.

Лица, занимающиеся свободной профессией, ремеслом или торговлей, сами платят страховые взносы.

Если средств, собранных в виде страховых взносов, не хватает на выплату необходимых денежных пособий, семейных надбавок и пенсий, то оставшаяся часть средств обеспечивает государственный бюджет, основной частью которого является бюджет Государственного социального страхования.

Все выплаты по соцстраху производятся в денежной форме. В натуре предоставляются лишь ортопедические средства и оборудование, бесплатное питание в профилакториях и диетических столовых.

Денежные пособия в связи с временной потерей трудоспособности /авария, профессиональное заболевание, болезнь, беременность и роды, карантин и др./ и пенсии по инвалидности, старости и в связи со смертью кормильца определяются и начисляются в определенном отношении /в процентах/ к заработной плате, которую данное лицо получало до наступления одного из этих случаев, являющихся причиной выплаты пособия.

а/ Бесплатная медицинская помощь для всех болгарских граждан.

Нормативной основой бесплатной медицинской помощи всем болгарским гражданам служат:

Конституция НРБ /ст. 47/,

Кодекс о труде /ст. 146, § 2/,

Закон о народном здравоохранении /ст. 146, § 2/

Правила применения Закона о народном здравоохранении /ст. 1/

Согласно перечисленным нормативным актам, все болгарские граждане имеют право на бесплатную медицинскую помощь и на всестороннюю заботу о здоровье. В целях обеспечения общедоступной и квалифицированной медицинской помощи государство создает сеть необходимых государственных органов и учреждений.

Бесплатная медицинская помощь охватывает:

- все амбулаторные осмотры а также осмотры в поликлинике и на дому, операции, процедуры и исследования, производимые с целью диагностики, лечения или профилактики;
- лечение в больнице, роды в лечебно-профилактических учреждениях, лечение в профилакториях;
- лечение зубов и заболеваний полости рта, а также протезирование без стоимости вложенных материалов;
- противоэпидемическую дезинфекцию и все виды профилактических мероприятий, выполняемые по предписанию санитарных органов;
- аборт согласно медицинским и социальным показаниям;
- лекарственные средства при больничном лечении. При домашнем лечении налажен бесплатный отпуск лекарств больным некоторыми заболеваниями, список которых определен министром народного здравоохранения.

б/ Денежные пособия в случае болезни

В соответствии со ст. 150 Кодекса о труде в случае временной потери трудоспособности в связи с болезнью /общее заболевание/, аварией на производстве и профессиональным заболеванием выплачивается денежное пособие до восстановления тру-

доспособности или до установления инвалидности / постоянной нетрудоспособности/.

Размер денежной компенсации в случае болезни /общего заболевания/ зависит от продолжительности непрерывного стажа работы до наступления нетрудоспособности.

При непрерывном стаже работы от 3 месяцев до 10 лет денежная компенсация выплачивается в размере 70 процентов заработка.

При непрерывном стаже работы от 10 до 15 лет денежная компенсация выплачивается в размере 80 процентов.

При непрерывном стаже работы свыше 15 лет денежная компенсация выплачивается в размере 90 процентов.

Если трудоспособность не восстанавливается в течение 15 дней без перерыва, то, начиная с 16-го дня, денежная компенсация увеличивается с 70 до 80 процентов и с 80 до 90 процентов.

Рабочим, служащим, кооператорам и др. лицам, подлежащим социальному страхованию и моложе 18 лет, не имеющим трех месяцев непрерывного стажа работы, денежная компенсация выплачивается в размере 70 процентов, а начиная с 16 дня, в размере 80 процентов.

В случае аварии на производстве и профессионального заболевания денежная компенсация выплачивается в размере 90 процентов заработка, независимо от продолжительности непрерывного стажа работы.

В случае ухода за больным членом семьи или необходимости сопровождать его на исследование или лечение в другой населенный пункт страны или за границу рабочие и служащие имеют право на отпуск в определенных медицинских органах размерах, а денежная компенсация выплачивается в течение 10 календарных дней в год.

Для ухода за больным ребенком в возрасте до 16 лет или в случае необходимости сопровождать его на исследование или лечение в другой населенный пункт либо за границу родителям - матери или отцу - выплачивается денежная компенсация в размере до 60 календарных дней в целом за один календарный год. /Параграф 40 Правил применения раздела III Кодекса о труде/.

в/ Компенсация в связи с материнством

Социальное страхование в связи с материнством, согласно Кодексу законов о труде, охватывает четыре периода беременности: родов и ухода за ребенком, продолжительность которых бывает различной в зависимости от очередности ребенка. Первый период отпуска в связи с беременностью и родами начинается за 45 дней до даты, установленной для родов, и кончается родами. Этот отпуск называется отпуском по беременности и имеет продолжительность 45 дней. Если роды наступают раньше, оставшийся отпуск может быть использован и после родов.

Второй период отпуска в связи с материнством - это отпуск в связи с родами. Он продолжается 75 дней со дня родов - если рождается первый ребенок, 105 дней - если ребенок второй, и 135 дней, если ребенок третий. При рождении четвертого и следующих детей отпуск в связи с родами предоставляется в том же размере, как и при рождении первого ребенка.

Третий период охватывает время по истечении соответствующих 75, 105 или 135 дней со дня родов и неиспользованного отпуска по беременности ввиду ошибки или преждевременных родов и продолжается шесть месяцев /180 дней/ при рождении первого ребенка, 7 месяцев /210 дней/ при рождении второго ребенка, 8 месяцев /240 дней/ при рождении третьего ребенка и 6 месяцев /180 дней/ при рождении четвертого и следующих детей. Этот период называется отпуском для ухода за маленьким ребенком¹.

¹ Справка в ст. 60 Кодекса о труде.

Четвертый период охватывает время по истечении отпуска для ухода за маленьким ребенком и продолжается до тех пор, пока ребенку не исполнится 3 года.

Во время отпуска по беременности и родам /первый и второй периоды/ женщине-матери выплачивается денежная компенсация в размере 100 процентов заработка. Во время отпуска для ухода за маленьким ребенком /третий период/ женщине выплачивается денежное пособие в размере минимальной заработной платы - 80 лвов в месяц.

Отпуск, предоставляемый матери до 3-летнего возраста ребенка, является неоплачиваемым, но он целиком засчитывается в стаж работы и период, подлежащий социальному страхованию¹.

Отпуск по беременности и родам обязателен для женщины, готовящейся стать матерью, так как в течение этого времени она считается временно нетрудоспособной по медицинским и медико-социальным показаниям. Отпуск для ухода за маленьким ребенком и до 3-летнего возраста ребенка предоставляется по желанию женщины-матери. В рамках этого отпуска она может выйти на работу, не испрашивая на то разрешения или согласия у врача или руководителя предприятия. Если женщина выходит на работу во время отпуска, причитающегося для ухода за маленьким ребенком, до истечения определенного срока в соответствии с очередностью ребенка, ей выплачивается заработная плата, а кроме того денежное пособие в размере половины минимальной заработной платы /40 лвов в месяц/.

г/. Выплаты по инвалидности. Пенсия по инвалидности.

Если временная нетрудоспособность переходит в постоянную, то есть наступает инвалидность, выплата денежной компенсации

¹ См. ст. 61 Кодекса о труде.

прекращается. В таких случаях при наличии необходимых условий рабочий и служащий приобретают право на пенсию по инвалидности.

Согласно Закону о пенсиях, пенсии по инвалидности бывают двух видов:

- пенсии по инвалидности в результате аварии на производстве или профессионального заболевания;
- пенсии по инвалидности в результате общего заболевания.

Пенсия по инвалидности в результате производственной травмы или профессионального заболевания устанавливается независимо от продолжительности стажа работы. Случаи, при которых имеет место производственная травма, определены в Правилах применения Закона о пенсиях /от.ст. 56 и 57/, а профессиональные заболевания перечислены в специальной таблице /приложение № I к Правилам применения Закона о пенсиях/. В таблице кроме названий профессиональных заболеваний перечислены профессиональные вредные условия, причиняющие заболевания, а также профессии, при которых возможны подобные вредные условия.

Размер пенсии по инвалидности в связи с производственной травмой /профессиональным заболеванием/ зависит от размера месячной заработной платы в полном размере в течение 12 месяцев до наступления травмы /профессионального заболевания/ и от степени утраты трудоспособности, то есть от группы инвалидности, определяемой специализированной медицинской комиссией - трудово-экспертной врачебной комиссией. В соответствии с этими требованиями размер пенсии при I группе инвалидности - от 100 до 70 процентов; при второй группе - от 85 до 55 процентов и при третьей группе - от 65 до 35 процентов заработка. Минимальный размер пенсии - 65 левов в месяц при I группе, 55 левов при II группе, 45 левов при III группе инвалидности.

Пенсия по инвалидности в связи с общим заболеванием

назначается в том случае, если инвалидность наступила во время работы или не позднее чем через два года после ее прекращения.

Условие о наступлении инвалидности во время работы не относится к слепым от рождения.

Для приобретения права на пенсию по инвалидности в связи с общим заболеванием требуется наличие определенного стажа работы при наступлении инвалидности в зависимости от возраста данного лица:

- до 20-летнего возраста - независимо от стажа работы;
- в возрасте до 25 лет - 5 лет трудового стажа;
- для слепых от рождения и ослепших до их поступления на работу - 5 лет трудового стажа независимо от возраста.

Размер пенсии по инвалидности в связи с общим заболеванием определяется в зависимости от определенной группы инвалидности и от месячного заработка за последние 12 месяцев до наступления инвалидности:

- при I группе инвалидности размер пенсии составляет от 75 до 55 процентов, при II группе - от 65 до 40 процентов и при III группе - от 50 до 25 процентов заработка.

Инвалидам I и II групп выплачиваются процентные надбавки к определенному основному размеру пенсии:

- при стаже работы от 10 до 15 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 15 до 20 лет - 10 процентов;
- при стаже работы свыше 20 лет - 15 процентов;
- при стаже работы 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин и возрасте 55 лет для мужчин и 50 лет для женщин ко времени определения инвалидности - 25 процентов.

Минимальный размер пенсии по инвалидности в связи с общим заболеванием:

- при I группе инвалидности - 55 левов в месяц,

при II группе инвалидности - 45 левов в месяц,

при третьей группе инвалидности - 35 левов в месяц.

д/ Пенсия за прослуженное время и по старости. Основание возраст, стаж работы. Размеры - дифференцированно в зависимости от заработной платы и стажа работы.

Рабочие, служащие, кооператоры, деятели культуры и др. приобретают право на пенсию за прослуженное время и по старости при наличии стажа работы и возраста с учетом определенных категорий труда:

I категория - при наличии 15 лет трудового стажа в возрасте 50 лет для мужчин и 45 лет для женщин;

II категория - при наличии 20 лет трудового стажа в возрасте 55 лет для мужчин и 50 лет для женщин;

III категория - при наличии 25 лет трудового стажа в возрасте 60 лет для мужчин и 20 лет трудового стажа в возрасте 55 лет для женщин.

В Правилах указывается, какой труд к какой категории относится с учетом характера и особых условий труда.

Специальные условия выхода на пенсию установлены для женщин, родивших и вырастивших 5 и более детей, а также для слепых и некоторых инвалидов.

Так, женщины, воспитавшие 5 и более детей, получают право выйти на пенсию при наличии 15 лет трудового стажа в возрасте 45 лет /при I категории труда - в возрасте 40 лет/.

Слепые и инвалиды от рождения или лица, ставшие инвалидами до поступления на работу, а также инвалиды войны с телесными увечьями и I или II группы инвалидности имеют право выйти на пенсию при наличии 15 лет трудового стажа в возрасте 50 лет для мужчин и 45 лет для женщин. Инвалиды войны III группы с телесными увечьями приобретают право на пенсию при наличии

20 лет трудового стажа в возрасте 55 лет для мужчин и 50 лет для женщин.

Лица, достигшие возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин, могут получать пенсию в сокращенном размере при наличии по крайней мере половины требуемого трудового стажа по соответствующей категории труда. Размер пенсии определяется пропорционально полным годам стажа работы по соответствующей категории труда.

Пенсия за прослуженное время и по старости устанавливается в размере от 80 до 55 процентов от среднемесячной заработной платы в полном размере, взятой за три последовательных года работы из последних 15 лет трудового стажа по выбору пенсионера.

в/ Наследственные пенсии.

Круг лиц, имеющих право на наследственную пенсию. Размер наследственной пенсии в зависимости от числа наследников. Минимальный размер.

На наследственную пенсию от умершего имеют право следующие наследники, находившиеся на его иждивении:

- дети, братья, сестры и внуки в возрасте до 18 лет, а учащиеся - до 25 лет, а также и старше, если они потеряют трудоспособность до достижения указанного возраста. Братья, сестры и внуки входят в круг наследников, если у них нет трудоспособных родителей;

- супруга или супруг в возрасте 50 лет, соответственно 60 лет, а также младше указанного возраста, если они нетрудоспособны /инвалиды/;

- дедушка и бабушка, не имеющие средств к жизни, если нет других лиц, которые по закону должны взять их на иждивение;

Дети и нетрудоспособные родители умершего, не находясь-

вшиеся на иждивении, имеют право на наследственную пенсию, если впоследствии они останутся без средств к жизни.

Размер наследственной пенсии устанавливается в процентах от личной пенсии умершего в зависимости от числа наследников, имеющих право на получение такой пенсии.

При одном наследнике размер наследственной пенсии составляет 50 процентов личной пенсии.

При двух наследниках размер наследственной пенсии составляет 75 процентов личной пенсии.

При трех и более наследниках ее размер составляет 100 процентов личной пенсии.

Минимальный размер наследственной пенсии, отпускаемой каждому из наследников, - 20 левов. Так, если наследуемый получал пенсию в 100 левов, но оставил после себя 6 наследников - трое детей, жену и двух родителей с правом на наследственную пенсию, то каждый из наследников получает по 20 левов в месяц, то есть 120 левов, несмотря на то, что размер его личной пенсии был меньше /100 левов/.

ж/ Компенсации при производственной травме

О выплатах в связи с временной потерей трудоспособности из-за производственной травмы уже говорилось выше - пункт "б".

О компенсации в случае с постоянной нетрудоспособностью /инвалидностью/ говорилось в разделе "Пенсии при производственной травме" - пункт "г".

Помимо полученной денежной компенсации за временную потерю трудоспособности из-за производственной травмы и соответственно установленной пенсии, пострадавший или его наследники имеют право требовать от предприятия дополнительной компенсации за причиненный моральный и материальный вред и ущерб, предъявив иск. Основанием для предъявления иска служит

статья 45 обязательств и договоров, рассматривающая случаи нанесения недозволенного вреда.

э / Пособия по безработице

Обеспечение трудящихся на случай безработицы предусмотрено в статье 161 Кодекса о труде. Согласно этой статье, рабочим и служащим, уволенным не по их вине и не устроенным на работу в определенный срок со дня увольнения или регистрации, выплачиваются денежные пособия. Условия выплаты пособий и их размер устанавливаются специальным распоряжением о компенсациях и пособиях при увольнении. Размер пособий зависит от числа членов семьи, находящихся на иждивении неработающего. Пособие выплачивается в течение максимум 13 недель. Поскольку в НРБ безработица как социальное явление не существует, случаи выплаты подобных пособий очень редки.

3. Семейные надбавки

Понятие "семейные надбавки" включает два вида выплат семьям, имеющих целью помочь семье растить детей и поощрить рождение второго и третьего ребенка.

К выплатам по статье семейных надбавок относятся:

пособие при рождении ребенка и

месячные надбавки на детей.

Пособия при рождении ребенка установлены в следующих размерах: 100 левов при рождении первого ребенка, 250 левов - на второго ребенка и 500 левов - на третьего ребенка. На следующих детей пособие выплачивается в том же размере, как и на первого ребенка.

Месячные надбавки выплачиваются на детей в возрасте до 16 лет, находящихся на иждивении родителей, в следующем размере:

5 левов на первого ребенка,

15 левов на второго ребенка,

35 левов на третьего ребенка,
5 левов на каждого следующего ребенка.

Матерям-одиночкам о детях в возрасте до двух лет выплачивается ежемесячное пособие в размере половины минимальной заработной платы, установленной по стране /в настоящий момент 80 левов/.

Когда мать-одиночка находится в неоплачиваемом отпуске или вообще не работает, пособие ей выплачивается в полном размере минимальной ежемесячной заработной платы.

Матерям-одиночкам на первого ребенка выплачивается месячная надбавка в увеличенном размере - 10 левов вместо 5 левов, как другим работницам и служащим¹.

Женщины, родившие ребенка в течение 6 месяцев со времени прекращения трудового договора, имеют право на денежное пособие в размере 80 левов в месяц в течение 10 месяцев на первого ребенка, 12 месяцев - на второго ребенка, 14 месяцев - на третьего ребенка и 10 месяцев - на каждого следующего ребенка².

Женщинам, мужья которых находятся на действительной военной службе, выплачивается месячное пособие на детей в размере 20 левов на каждого ребенка в возрасте до 16 лет³.

¹ См. параграфы 3 и 3-а Указа о поощрении рождаемости.

² См. параграф 3-д Указа о поощрении рождаемости.

³ См. параграф 3-г Правил применения Указа о поощрении рождаемости.

LIST OF DOCUMENTS ATTACHED TO REPORT ^{*/}

- I. КОНСТИТУЦИЯ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ БОЛГАРИИ
- II. КОДЕКС О ТРУДЕ
- III. ЗАКОН О ПЕНСИЯХ
- IV. ПРАВИЛА ПРИЛОЖЕНИЯ ЗАКОНА О ПЕНСИЯХ
- V. УКАЗ О ПОощРЕНИИ РОЖДАЕМОСТИ
- VI. ЗАКОН О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ БОЛГАРСКИМ ПРОФСОЮЗАМ ПРАВА КОНТРОЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА
- VII. ЗАКОН О ВОЗЛОЖЕНИИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ ПРАВА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ
- VIII. ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ КОДЕКС
- IX. ЗАКОН О ПРЕБЫВАНИИ ИНОСТРАНЦЕВ В НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ БОЛГАРИИ
- X. ЗАКОН ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ НАРУШЕНИЯХ И НАКАЗАНИЯХ
- XI. УГОЛОВНЫЙ КОДЕКС

^{*/} These documents are available for consultation in the files of the Secretariat in their original language as received from the People's Republic of Bulgaria.