



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2015 ISO/IEC 27001:2013
1051 СОФИЯ, УЛ. "ТРИАДИЦА" № 2, ТЕЛ.: (+3592) 8119-443, ФАКС : (+3592) 81 19572, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

21.10.2025 г.

X 02-00-491/21.10.2025

НАРОДНО СЪБРАНИЕ	
Вх. №	51-554-06-3342
Дата	22 / 10 / 2025

Signed by: Iskra Dimitrova Apostolova-Griqorova

ЧРЕЗ
Г-ЖА НАТАЛИЯ КИСЕЛОВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
51-ВОТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

ДО
Г-Н ДИМИТЪР ГЮРЕВ
НАРОДЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ
ПГ НА „ВЪЗРАЖДАНЕ“

На Ваш №51-554-06-3342/06.10.2025 г.

ОТНОСНО: Ползване на платен годишен отпуск от лични асистенти

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ГЮРЕВ,

Законът за личната помощ (ЗЛП) предвижда, че всеки човек с увреждане, на когото е изготвена оценка на потребностите по реда на Закона за хората с увреждания и му е издадено направление с определен брой часове за лична помощ, може да заяви предоставянето на механизма пред кмета на съответната община по настоящия си адрес. Съгласно чл. 13, ал. 1 от ЗЛП законодателят е предвидил изрично, че лицето с трайно увреждане има право в подаденото заявление-декларация да посочи асистент, а когато не е посочен, доставчикът на лична помощ може да предложи асистент от актуалния списък на кандидатите, който поддържа.

Разпоредбата на чл. 2, ал. 2 от Наредба № РД-07-7 от 28.06.2019 г. за включване в механизма лична помощ (Наредбата) предвижда, че в заявлението ползвателят може да посочи асистент-заместник, който да изпълнява функциите на асистента, предоставящ личната помощ по сключения трудов договор, в случаите на негово отсъствие.

Съгласно чл. 5, ал. 2 от ЗЛП предоставянето на личната помощ се осъществява от доставчици на лична помощ, като по закон тази роля е определена на общината по настоящ адрес на ползвателя.

На основание чл. 14, ал. 3, т. 2 от ЗЛП кметът на общината сключва споразумение между ползвателя, избрания асистент/и и доставчика на лична помощ въз основа, на което се осъществява предоставянето и ползването на личната помощ. Споразумението урежда реда и срока за предоставянето и ползването на личната помощ, както и правата и задълженията на страните, и е предпоставка за сключване на трудов договор, съответно за възникване на трудово правоотношение между доставчика на лична помощ (в качеството на работодател) и

избрания асистент (в качеството на работник). Това означава, че при изпълнението на трудовите договори и произтичащите от тях права и задължения, следва да се съблюдава нормативната уредба, в това число регламентите, залегнали в трудовото и осигурителното законодателство. При сключване на трудов договор се определят в частност както трудовите отношения между работника и работодателя, така и всички други отношения, непосредствено свързани с тях, в това число условията за заместването на асистента в случаите на ползването на платен годишен отпуск или отпуск поради временна неработоспособност от същия.

Съгласно чл. 3а, ал. 3 от Наредбата, с трудовия договор се определят страните, мястото на работа, времетраенето му, характерът на работата, датата на сключването му и началото на неговото изпълнение, основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер и периодичността на тяхното изплащане, продължителността на работния ден, размерът на основния платен годишен отпуск, еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор, както и други права и задължения, доколкото не противоречат на разпоредбите на Кодекса на труда (КТ). В тази връзка, всички въпроси, свързани с прилагането на сключения трудов договор между асистента и общината-доставчик следва да бъдат съобразени с разпоредбите на КТ.

В КТ и в Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) са регламентирани правила относно ползването на платения годишен отпуск. Те се прилагат за всички работници и служители, които полагат труд по трудово правоотношение, и за работодателите, които са ги наели, независимо от източника на финансиране на тяхната дейност.

Съгласно чл. 173, ал. 1 от КТ платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя с писмено разрешение от работодателя. Според чл. 22, ал. 2 от НРВПО платеният годишен отпуск се разрешава въз основа на писмено искане на работника или служителя до работодателя.

В чл. 173, ал. 5, изр. 1 и 2 от КТ е предвидено, че работникът или служителят използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася, като работодателят е длъжен да го разреши, освен ако ползването му е отложено по реда на чл. 176 от КТ.

В разпоредбата на чл. 173, ал. 4 от КТ са регламентирани случаите, в които работодателят има право едностранно, без съгласието на работника или служителя, да му предостави платения годишен отпуск. Една от хипотезите в посочената разпоредба е когато работникът или служителят след покана от работодателя не е поискал отпуска си до края на календарната година, за която се полага. В съответствие с чл. 37б, ал. 1, т. 3 от НРВПО работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или на служителя и без негово съгласие, когато писмено го е поканил да поиска да ползва отпуска си до края на календарната година, за която се полага, но работникът или служителят не е направил това до края на същата календарна година.

Повече от 5 години след приемането на ЗЛП не е извършвана оценка на въздействието. МТСП работи по изготвянето на такава и след нейното приключване, при показване на дефицити, сме готови да предприемем необходимите действия.

21.10.2025 г.

X

БОРИСЛАВ ГУЦАНОВ
Министър на труда и социалната политика
Signed by: Borisлав Gutsanov Gutsanov