

ТРЗ и осигуряване от А до Я

Актуализация • Година 1 • Брой 8 • Юни 2018

- Режим за наемане на работа на чужденци – условия и нови моменти**
- Отпуск при временна неработоспособност**
- Придобиването на трудов стаж и неговото значение в едно трудово правоотношение**

Съветник: ТРЗ и Осигуряване от А до Я

Трудов договор

A

- Особености на трудовия договор и на осигуряването на работещите по трудови правоотношения A 1
- Общи основания за прекратяване на трудовия договор. Какво трябва да знаем при прекратяване на трудовите отношения A 4.1
- Специфични основания за прекратяване само на срочния трудов договор A 4.2
- Основания за прекратяване на трудовия договор – причини A 4.3
- Прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие A 4.4.1
- Прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие A 4.4.2
- Незаконно уволнение и възстановяването на работа на неправомерно прекратени служители A 4.5.
- Режим за наемане на работа на чужденци – условия и нови моменти A 5

Работно време и почивки

B

- Сумирано изчисляване на работното време B 4

Отпуски

C

- Платен годишен отпуск C 1
- Възнаграждения за платения годишен отпуск и особености при изплащането му C 1.1
- Ред за ползване на платен годишен отпуск C 1.2
- Видове отпуски за изпълнение на граждански, обществени и други задължения, регламентирани в Кодекса на труда C 2
- Отпуск при временна неработоспособност C 3

Трудова дисциплина

D

- Общи положения при нарушаване на трудовата дисциплина. Права и задължения на работодателя D 1

Видове наказания при нарушаване на трудовата дисциплина	D 2
Трудово възнаграждение	E
Допълнителни трудови възнаграждения	E 3
Запор на възнаграждение на служител	E 4
Обезщетения по Кодекса на труда	F
Обезщетения, които работодателят дължи при незаконно уволнение на работник или служител	F 2
Командиrowане	G
Командиrowане и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги – обща информация	G 1
Понятията „командиrowане“ и „изпращане“ – условия и ред	G 2
Трудови спорове и отговорност на подизпълнителите при командиrowане и изпращане	G 3
Трудова книжка и трудов стаж	J
Трудов стаж по трудово правоотношение	J 1
Придобиването на трудов стаж и неговото значение в едно трудово правоотношение	J 2
Трудово законодателство: Контрол, спорове, административнонаказателна отговорност	K
Административнонаказателна отговорност при нарушаване на трудовото законодателство	K 1
Граждански правоотношения	L
Граждански договор. Видове и разлика с ТД	L 1
Осигуряване и данъчно облагане на лица по граждански договори	L 2
Осигуряване на лица по трудови договори	N
Осигуряване на лица, работещи пълен месец на основен трудов договор	N 1

Осигуряване на лица работещи при сумирано изчисляване на работното време. Осигурителен доход – примери	N 3
--	-----

Работа едновременно по различни правоотношения

Q

Сключване на втори или допълнителен трудов договор	Q 1
Работно време по договор за допълнителен труд	Q 1.1
Осигуряване на работници и служители, работещи по допълнителни трудови договори	Q 1.2
Платен годишен отпуск при работа по договор за допълнителен труд	Q 1.3
Прекратяване на договор за допълнителен труд. Подаване на данни за договори на допълнителен труд	Q 1.4

Осигуряване на самоосигуряващи се лица

R

Задължение за осигуряване. Декларации	R 1
---------------------------------------	-----

Подаване на данни в НАП

U

Декларация обр. № 1 – особености, срокове, примери от практиката	U 1
Декларация обр. № 6 – особености, срокове, корекции, примери от практиката	U 2
Декларация образец № 3 за данни за здравното осигуряване на лица, осигурени от държавния бюджет	U 3
Декларация образец № 5 за авансово внесени социални и здравноосигурителни вноски	U 4

Парични обезщетения и помощи

V

Парични обезщетения при временна неработоспособност	V 1
Осигурителен стаж, изчисляване и изплащане	V 1.1
Изплащане, срокове, санкции, документи	V 1.2
Парични обезщетения при майчинство. Видове и необходими документи	V 2
Ред, срокове и начин за представяне в НОИ на документите и данните за изплащане на паричните обезщетения за майчинство	V 2.1

Отглеждане на малко дете – отпускане и изчисляване на обезщетения, документи, отпуск V 2.2.

Промени в паричните обезщетения за безработица в сила от 01.01.2018 г. V 3

Пенсиониране X

Условия за придобиване на пенсия през 2018 г. за различните категории работници X 1

Дължими обезщетения при пенсиониране: практически примери X 2

Необходими документи за отпускане на пенсии, свързани с трудовата дейност. УП-1 – образец и съвети по попълването му X 3.1

Процедура по изготвяне на удостоверение за осигурителен доход УП-2 – образец и изготвяне X 3.2

Процедура по изготвяне на удостоверение за осигурителен стаж. УП-3 – образец и изготвяне X 3.3

Здравно осигуряване Y

Осигурителни вноски за здравно осигуряване Y 2

Подаване на данни към НАП за здравноосигурени лица. Корекция на грешка при здравното осигуряване на лице Y 3

Осигурително законодателство: Контрол, спорове, административно-наказателна отговорност Z

Административнонаказателна отговорност при нарушаване на осигурителното законодателство Z 1

Контрол от НОИ – права и задължения на контролните органи при проверка. Ревизия и последващи действия Z 2

Режим за наемане на работа на чужденци – условия и нови моменти

Автор: Теодора Дичева

През последните години в законодателството ни започнаха да се утвърждават правила и процедури, които да дадат по гъвкави възможности на граждани на трети държави и на работодателите в България за наемане на работа на територията на страната. Възможността за трудова заетост на гражданите на трети страни е регламентирана в Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност /ЗТМТМ, обн. Дв, бр. 33 от 26.04.2016г., в сила от 21.05.2016г., последно изм. и доп. в ДВ, бр. 24 от 16 март 2018 г., в сила от 23.05.2018 г. / и Правилника за неговото прилагане, чиито промени също се очаква да влезнат в сила от 23.05.2018 г. С промените се либерализира правния ред на режимите за достъп до пазара на труда и назначаване на работа на чужденци.



Едновременно с промените в ЗТМТМ се промениха и Закона за чужденците в Р България (ЗЧРБ), Закона за българските лични документи, Закона за обществените поръчки (ЗОП) и Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ). С направените промени на всички тези закони се съобразяват в националното ни законодателство изискванията на Директива 2016/801 на ЕП и на Съвета от 11.05.2016 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави с цел провеждане на научно изследване, следване, стаж, доброволческа дейност, програми за ученически обмен или образователни проекти и работа по програми „au pair“. С тази директива се реформира законодателната рамка на ЕС, регулираща правата и задълженията на научните изследователи, студентите, учениците, доброволците, неплатените и платените стажанти и работещите като au pair в ЕС. Наред с промените, които изисква въвеждането на директивата, бяха приети и редица други, отнасящи се до кандидатстването за достъп до пазара на труда на чужденци от трети държави. Основните групи работници, режима на достъп до пазара на труда на които е либерализиран са висококвалифицирани работници, стажанти, лица с доказан български произход, а и много ценните за хотелиерския и ресторантьорския бранш сезонни работници за 90 дневна заетост.

Основно правило в законодателството ни при наемане на граждани на трети държави е, че те могат да извършват дейност на територията на Република България, само ако пребивават на законно основание на територията на страната, което се удостоверява със съответното разрешение за пребиваване, издадено от Министерството на вътрешните работи, и/или след издаване на съответно разрешение от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта за достъп до българския пазар на труда. Съществуват различни режими и процедури за достъп до пазара на труда в зависимост от заетостта, която желаят да упражняват работниците-граждани на трети държави на територията на страната, като са ангажирани и различни ин-





ституции. В някои случаи разрешението се издава от Министерството на вътрешните работи, като в него се включва и разрешението на изпълнителния директор на Агенцията по заетостта (например Единното разрешение за пребиваване и работа /ЕРПР/, много познатата ни Синята карта на Европейския съюз /СК/ и други). В други случаи първо се издава разрешение за работа от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта и въз основа на него се издава разрешението за пребиваване от Министерството на вътрешните работи (например разрешението за работа /РР/ и разрешението за извършване на дейност на свободна практика /РСП/).



За определени категории граждани на трети държави е предвидена възможност да работят *без разрешение за работа*, а само *въз основа на регистрацията в Агенцията по заетостта*. Това са сезонни работници, краткосрочно командировани лица, лица с доказан български произход, научните работници, студенти в редовна форма на обучение, стажанти). От началото на 2017 г. на българските работодатели вече реално се даде възможност да наемат сезонни работници от страни извън ЕС за работа в определени икономически сектори, посочени в Списък, издаден от МТСП. Първият списък на икономическите сектори, включващи дейности, изпълнението на които зависи от смяната на сезоните, е утвърден със Заповед РД-01-47/17.01.2017 г. на МТСП.

Безспорно най-атраaktivната възможност за работодателите в туристическия бранш (хотели, ресторанти заведение край морето) за снабдяване с персонал за този летен сезон отново е сезонната заетост. Тя е най-привлекателна и за самите работници граждани на трети държави, тъй като регистрацията преминава по-облекчено което предоставя най-лесния и бърз достъп до сезонната работа на морските ни курорти за 90 дни.

Промените в ППЗТМТМ през 2017г. наложиха тенденция на облекчаване възможността за достъп до пазара на труда на гражданите на трети страни, които да могат да бъдат ангажирани за сезонна работа до 90 дни. Такава промяна е отпадането на изискването за документи за образование, специалност, правоспособност, професионална квалификация и опит на работника - гражданин на трета държава. От 16.06.2017 г. това изискване остана да се прилага само за разрешение за сезонна заетост от 90 дни до 9 месеца за една календарна година. Така се дава възможност за заетост на студентите в чуждестранни ВУЗ, желаещи да провеждат в Р. България производствените си стажове или просто да работят в България за срок от 3 месеца. С последните промени в ППЗТМТМ от 2017 г. отпадна изискването за представяне на договор за наем във връзка с разрешението/регистрацията на сезонна заетост в Агенция по заетостта. *Вече се изисква само декларация, че са спазени изискванията за осигуряване на жилище*. Контролът по спазване на това декларирано пред Агенцията по заетостта обстоятелство е поверен на инспекторите по труда. Отпадна и задължението, което имаше работодателят за предоставяне на доказателства, под формата на обяви в местни и национални средства за масово осведомяване, ин-

тернет и др. към искането за предоставяне на решение за достъп до пазара на труда.

Предвид най-широко предпочитаната за летния сезон от работодателите и работниците сезонна работа до 90 дни първо ще разгледаме именно нея. След това ще бъдат посочени и останалите режими за достъп до българския пазар на труда за гражданите на трети страни.

Сезонна работа до 90 дни

За нея се изисква само регистрация в Агенция по заетостта, въз основа на декларация, подадена от работодателя (чл. 24, ал. 3 ЗТМТМ).

Важно обстоятелство, което се следи от контролните органи при тази заетост - при нея *не се допуска смяна на работодател, както и работа при втори работодател чрез сключване на втори трудов договор. Процедурата изисква също така разрешението/регистрацията на АЗ да се извърши преди началото на заетостта и влизането на чужденците на територията на страната.* При регистрация в АЗ на сезонна заетост до 90 дни е допустимо гражданите на трети държави да притежават валидна виза за краткосрочно пребиваване на територията на Република България.

За регистрация на сезонна заетост до 90 дни за гражданинът на трета държава е необходимо ***работодателят да подаде в Централна администрация на АЗ Декларация в два екземпляра по образец /Приложение № 5 към ППЗТМТМ / с приложени документи по чл. 32, ал. 1, т. 2 от ППЗТМТМ,*** а именно:

- ✓ Обосновка на искането, в която работодателят посочва фактите и обстоятелствата, които налагат наемане на граждани на трети държави за сезонна заетост до 90 дни. Прилагат се и копия на разрешения/ удостоверения, издадени на работодателя от компетентните органи, за извършване на хотелиерска и/или ресторантьорска дейност и/или регистрация като производител в сектор селско, рибно и горско стопанство;
- ✓ Документ, че са изпълнени условията за упражняване на професия, включена в Списъка на регулираните професии в Република България, приет с решение на Министерски съвет на основание чл. 3 от Закона за признаване на професионалните квалификации, когато длъжността попада в Списъка на регулираните професии;
- ✓ Декларация на работодателя, че са спазени условията на чл. 7, ал. 1, т. 3 ЗТМТМ, а именно че условия на труд и заплащане за гражданите на третите страни не са по-неблагоприятни от условията за българските граждани за съответната категория труд;
- ✓ Заверено от работодателя копие на срочен трудов договор по реда на чл. 68 от Кодекса на труда (чл. 68, ал. 3 от КТ – срочен трудов договор за изпълнение на сезонни работи и дейности), сключен по условията на българското законодателство (писмена форма, двустранно подписан и регистриран в ТД на НАП), за длъжност с код по Националната класификация на професиите