

□ Начало Карта на сайтаКонтакти МИНИСТЕРСТВО Министър Кабинет Главен Секретар Структура Второстепенни разпоредители с бюджет Държавни предприятия История Кариери Декларации по ЗПКОИ ПОЛИТИКИ Труд Заетост Пенсии Работа в чужбина Деца и семейства Социално включване Социално подпомагане Социални услуги Хора с увреждания Демографска политика Равни възможности Международна дейност Обществени обсъждания ДОКУМЕНТИ Закони Наредби Правилници Постановления Решения Класификации Проекти на нормативни актове Стратегии Стратегическо планиране Ежегодни цели на МТСП по член 33а от Закона за администрацията Програмен бюджет на МТСП и отчети Отчети на Сметната палата СЕБРА Държавни предприятия Други АДМИНИСТРАТИВНО ОБСЛУЖВАНЕ ПРОФИЛ НА КУПУВАЧА Процедури след 01 април 2015 г. Процедури от 1 октомври 2014 г. – 01 април 2015 г.

ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ Въпроси и отговори Често задавани въпроси Митове и факти ПРЕСЦЕНТЪР БЛОГ Категории: Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” Трудово право Обществено осигуряване Социални помощи Социални услуги Заетост и безработица Безопасност и здраве при работа Свободно движение на работници, миграция и интеграция Подкрепа за детето и семейството Интеграция на хората с увреждания Европейско и международно социално право Търсене във "Въпроси и отговори" Към категориите 2019-04-11 23:04:16 - Петър тодоров Завърших курс за ограмотяване имам ли право да ми го считат за клас 2019-05-23 16:09:05 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми господин Тодоров, От изложеното в запитването ви предполагаме, че поставяте въпроса, дали курс за ограмотяване се взема предвид при определяне на размера на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит т.нар. „клас“. Съгласно чл. 12, ал. 1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата за придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор. . Видно от изложеното завършеният курс за ограмотяване не може да бъде взет предвид при определяне на размера на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит. КА 2019-03-26 11:55:47 - Галина Мойсеева Здравейте, интересувам се от режима на командироване и отдаването в лизинг на шофьори на камион тип ТИР от българска фирма във фирма със седалище в друга държава - членка и по - конкретно дали съществуват специфични ограничения за командироването им според големината на камионите, измерена в тонове?Предварително Ви благодаря за отговора. 2019-04-03 16:01:42 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема г-жо Мойсеева, От запитването правим заключението, че се интересувате от възможността транспортен работник да сключи трудов договор с предприятие, което осигурява временна работа, за да бъде изпратен в предприятие ползвател на територията на друга държава членка на Европейския съюз. В тази връзка следва да имате предвид, че при сключване на такъв трудов договор е необходимо да бъдат изпълнени условията за него, предвидени в чл. 107р от Кодекса на труда (КТ). Отбелязваме, че съгласно чл. 107р, ал. 7 от КТ предприятията, които осигуряват временна работа, осъществяват своята дейност след регистрация в Агенцията по заетостта при условия и по ред, определени в Закона за насърчаване на заетостта. Също така, такъв трудов договор не може да бъде сключван за изпълнение на работа при условията на първа и втора категория труд. В тази връзка следва да се вземе под внимание, че съгласно чл. 2, т. 25 от Наредба за категоризиране на труда при пенсиониране, от втора категория при пенсиониране е трудът на шофьори на товарни автомобили с товароподемност 12 и повече тона.НС 2019-03-21 11:36:10 - Савчева Здравейте! Пиша с въпрос, свързан със счетоводно третиране на жилище на чужденци, наети на работа в България. По какъв начин счетоводно е нужно да е оформи жилището, което е подсигурено от работодател - жилище под наем? Дължат ли се върху него и осигуровки и данъци? Какви са задълженията на работодателя, освен осигуряване и плащане на жилището? 2019-04-19 14:28:50 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Савчева, За становище по поставените въпроси следва да се обърнете към Националната агенция за приходите, която е компетентна за установяването и събирането на задълженията за данъци и задължителни осигурителни вноски. 2019-03-18 10:47:21 - Галина Мойсеева Здравейте, интересувам се от режима на командироване и отдаването в лизинг на шофьори на камион тип ТИР от българска фирма във фирма със седалище в друга държава - членка и по - конкретно дали съществуват специфични ограничения за командироването им според големината на камионите, измерена в тонове?Предварително Ви благодаря за отговора. 2019-04-03 16:01:19 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема г-жо Мойсеева, От запитването правим заключението, че се интересувате от възможността транспортен работник да сключи трудов договор с предприятие, което осигурява временна работа, за да бъде изпратен в предприятие ползвател на територията на друга държава членка на Европейския съюз. В тази връзка следва да имате предвид, че при сключване на такъв трудов договор е необходимо да бъдат изпълнени условията за него, предвидени в чл. 107р от Кодекса на труда (КТ). Отбелязваме, че съгласно чл. 107р, ал. 7 от КТ предприятията, които осигуряват временна работа, осъществяват своята дейност след регистрация в Агенцията по заетостта при условия и по ред, определени в Закона за насърчаване на заетостта. Също така, такъв трудов договор не може да бъде сключван за изпълнение на работа при условията на първа и втора категория труд. В тази връзка следва да се вземе под внимание, че съгласно чл. 2, т. 25 от Наредба за категоризиране на труда при пенсиониране, от втора категория при пенсиониране е трудът на шофьори на товарни автомобили с товароподемност 12 и повече тона.НС 2019-03-16 22:23:30 - Елиза Иванова Здравейте, В момента работя в Република Ирландия. След 5 г ще навърша 10 г трудов стаж там, тогава ще бъда на 63 г. До колкото знам, за да получа Ирландска пенсия, ще трябва да имам 10г стаж и навършени 68 г. Дали ще трябва да продължа да живея и да се осигурявам в Ирландия до навършване на 68 г., за да получа Ирландска пенсия? Благодаря! 2019-05-10 17:43:06 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Иванова, В отношенията между Република България и останалите държави – членки на Европейския съюз (каквато е Република Ирландия), касаещи социалната сигурност и ползването на социални права, вкл. пенсионни права, се прилагат разпоредбите на Регламент

№ (ЕО) 883/2004 за координация на системите за социална сигурност и Регламент (ЕО) 987/2009 за установяване процедурата за неговото прилагане. Отбелязваме, че разпоредбите на регламентите предвиждат възможност за взаимно зачитане на осигурителни периоди от държавите, когато едно лице е живяло и/или работило в повече от една държава членка. В случаите, в които лицето е придобило осигурителни периоди по съответните национални законодателства, се извършва т.нар. „сумиране на осигурителни периоди“, но само и единствено ако същите не са достатъчни за отпускане на пенсия за старост изцяло по едно от тези законодателства. Така например периодите Ви на осигуряване, придобити в други държави членки, като напр. Ирландия, ще бъдат зачетени при преценяване на правото Ви на обезщетение или пенсия в България, както и обратното – осигурителните периоди в България ще бъдат взети предвид при определяне на правото Ви на обезщетение или пенсия в Ирландия. Вследствие на това и в случай че отговаряте и на останалите условия за пенсиониране (законоустановена възраст и т.н.) всяка държава членка, в която сте били осигурявани, ще трябва да изплаща пенсия, съответстваща на собствените □ осигурителни периоди, т.е. ще получавате пенсия от страна на Ирландия за осигурителния стаж, придобит по нейното законодателство, и пенсия от другите държави членки за осигурителния стаж, придобит по тяхното законодателство. В такъв случай, при подаване на заявление за отпускане на пенсия до компетентната институция на държавата, в която живеете към този момент, следва да посочите, че имате завършени осигурителни периоди в друга държава членка. Компетентните институции на съответните държави ще обменят информация по служебен път и всяка една ще потвърди „своите“ осигурителни периоди. Извършва се сумиране до достигане на необходимия осигурителен стаж и се отпуска пенсия, като всяка една от държавите изплаща пенсия за осигурителните периоди, завършени съгласно нейното законодателство. Следва да имате предвид, че поради различната пенсионната възраст в отделните държави членки, при наличието на пенсионни права в повече от една държава, ще получите тези части от Вашата пенсия едва след като навършите възрастта за пенсиониране в съответните страни. Ето защо, предвид различните национални пенсионни системи и норми в отделните държави членки, при подаване на заявление за отпускане на пенсия всяка компетентна институция определя право на пенсия съгласно съответните законодателства, по които заинтересованото лице е било осигурено, освен ако заявителят изрично поиска отлагане на отпускане на пенсия от някоя или повече държави. Затова е важно да се информирате предварително за условията за пенсиониране във всички държави, в които сте работили, както и относно последиците от забавянето на изплащането на Вашата пенсия. Информацията относно конкретните условия, на които трябва да отговаряте, за да получавате ирландска пенсия, можете да получите от съответните компетентни институции в Ирландия. Компетентната институция в България относно пенсиите по координационните регламенти на ЕС е Националният осигурителен институт.

НА 2019-03-16 08:39:30 - Румяна Петрова Здравейте. От няколко години се грижа сама за двамата ми възрастни родители, които са на легло. Майка ми получи ТЕЛК за 100 процента инвалидност с право на чужда помощ, а баща ми е със счупена тазобедрена става неподвижен и не съм подавала за ТЕЛК, но има всички медицински документи за счупването. На няколко пъти се опитвах да получа помощ за социален, личен асистент от Дирекция Социално подпомагане Бургас и от Община Бургас, но винаги ми бе отказвано под предлога че имат високи доходи от пенсии, а от Община Бургас асистентката на заместник кмета за социални услуги ми отговори, че в момента средства и програма няма и не може да ми каже кога ще има. Като ме посъветваха да си намеря човек срещу заплащане от сдружение Усмивка Бургас. Заплащането е 8 лева на час за болен плюс пътните на асистента. С 600 плюс 200 лева пенсии двама болни възрастни 100 процента зависими от чужда грижа могат ли да си позволят тази грижа срещу заплащане? За какво са работили и са се осигурявали цял живот след като сега, когато имат нужда от помощ държавата отказва каквато и да е помощ. Държа да отбележа, че това ми отговориха в Дирекция СП Бургас - нямат право на никаква помощ с този висок доход от 800 лева общо. Нещо промени ли се с новия закон за социални услуги и подпомагане и има ли смисъл да подложо себе си отново на унижението да моля за помощ. Благодаря 2019-05-13 13:31:09 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема г-жо Петрова, моля да зададете въпросите си по компетентност в рубриците „Социални услуги“ и „Социални помощи“ или да се обърнете за консултация към дирекция „Социално подпомагане“ на Агенцията за социално подпомагане по настоящ адрес. ВН 2019-03-15 10:20:52 - Иван Димов здр! безпокои Ви Иван Димов Трифонов, 0889204766. Получавам пенсия от Русия. Разбрах, че при посещението на Медведев у нас през март т.г. е подписан документ между двете страни за увеличение размера на пенсиите за български граждани. Моля, с обратен мейл посочете линк, на който да се запозная с този документ. блг. Поздрави! 2019-05-17 15:00:06 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми г-н Трифонов, Протоколът за изменение на Договора за социалната сигурност между Република България и Руската федерация беше подписан на 4 март 2019 г. Същият подлежи на ратификация от Народното събрание и ще влезе в сила на 30-я ден, следващ размяната на ратификационните документи. За актуална информация Ви препоръчвам да следите интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика, раздел „Работа в чужбина“, Договори за социална сигурност. /БЯ/ 2019-03-15 09:19:11 - Йорданка Данаилова До кого трябва да пусна сигнал за извършване на отговорна дейност от некомпетентни хора. Пункт за ГТП се обслужва от хора без нужната квалификация и недостатъчен персонал. Това е отговорна работа от която зависи живота на много хора. 2019-05-09 15:07:07 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Данаилова, Условията и редът за извършване на периодични прегледи за проверка на техническата изправност на пътните превозни средства (периодични прегледи на ППС) са определени с Наредба № Н-32 от 16.12.2011 г. за периодичните прегледи за проверка на техническата изправност на пътните превозни средства (издадена от министъра на транспорта, информационните технологии и съобщенията, обн., ДВ, бр. 104 от 27.12.2011 г.). Контрол по прилагането на тази наредба се осъществява от Изпълнителна агенция "Автомобилна администрация", като сигнали за нередности може да подавате и/или да получите повече информация на сайта <https://www.rta.government.bg>. (НА) 2019-03-13 15:52:18 - Моника Цонева Каква е минималната ставка, работно време и отпуски за командировани работници от българско дружество в Белгия през 2018 г. 2019-03-25

12:46:45 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема г-жо Цонева, От запитването правим заключение, че работниците и служителите на регистрирано в България предприятие ще бъдат командирани в рамките на предоставяне на услуги по смисъла на чл. 121а от Кодекса на труда (КТ) в Белгия. Съгласно чл. 121а, ал. 4 от КТ в случаите по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1 за срока на командироването или на изпращането на работника или служителя се осигуряват най-малко същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в приемащата държава. Информацията за минималните условия, които са предвидени в Белгия са публикувани на следния интернет адрес: <http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=6540>.НС 2019-02-21 13:23:32 - Димитър Скордев Здравейте, Ще може ли да се получава новата месечна финансова подкрепа за хора с увреждания в Германия? С уважение, Димитър Скордев 2019-03-22 15:25:12 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми господин Скордев, Моля да поставите Вашия въпрос в рубрика „Интеграция на хората с увреждания“. НА/ТПООУТ 2019-02-05 22:49:53 - Мария Колюшева Има Спогодба за социална сигурност между Канада и Република България, която според сайта на НОЙ е в сила от март 2014. В този сайт се съобщава, че ще има отделна такава Спогодба между Квебек и България. Какво се прави за това и кога ще има и ще влезе в сила такава? Аз съм една от онези над 20000 българи които разчитат това да стане бързо. Мерси! 2019-03-05 10:37:51 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Колюшева, Спогодбата за социална сигурност между Република България и Канада е в сила от 1 март 2014 г. Тя дава възможност съответните органи на България и всяка отделна провинция на Канада да могат да сключват договорености по отношение на всеки въпрос от областта на социалната сигурност, който попада в юрисдикцията на канадските провинции. Пенсионният план на провинция Квебек е законодателство, което е в юрисдикцията на провинцията и не е регулирано на федерално ниво, поради което е и извън материалния обхват на Спогодбата с Канада. За да се уредят изцяло пенсионните права на лицата, работещи в провинция Квебек, които имат осигурителни периоди и в България, беше необходимо договарянето на такова споразумение. В пакет с влязлата в сила Спогодба с Канада, то ще даде възможност лицата, живели и работили в България и в Квебек да реализират както пенсионни права, зависещи от пребиваване по федералното законодателство на Канада, така и пенсионни права, зависещи от вноски по квебекския пенсионен план. В периода 2013-2014 г. на експертно ниво са договорени проекти на Споразумение в сферата на социалната сигурност между Република България и Квебек и на Административно споразумение за изпълнение на Споразумението в сферата на социалната сигурност между Република България и Квебек. С Решение № 557 на Министерския съвет от 2015 г. тези проекти са одобрени, като тогавашният заместник министър-председател по демографската и социалната политика и министър на труда и социалната политика е упълномощен да подпише двата документа от името на Р България. Впоследствие, във връзка с приетото Решение на Народното събрание от 18.05.2016 г. за персонални промени в Министерския съвет на Република България, Решение № 557 на Министерския съвет от 2015 г. е изменено, като за подписване на споразуменията е упълномощен министърът на труда и социалната политика. За тези действия е уведомена квебекската страна, която обаче нямаше готовност за подписване на документите. След предложение от страна на извънредния и пълномощен посланик на Република България в Канада да бъде упълномощен да подпише двата документа и след проведена активна кореспонденция от негова страна с редица служители в Министерството на външните работи и франкофонията на Квебек и с кабинета на министъра на външните работи на провинцията, е изразено положително становище от канадската страна относно предложението за упълномощаване на българския посланик да подпише двата документа. Министерството на труда и социалната политика подготвя необходимите документи за упълномощаване на извънредния и пълномощен посланик на Република България в Канада за подписване на Споразумението в сферата на социалната сигурност между Република България и Квебек и на Административното споразумение за изпълнение на Споразумението в сферата на социалната сигурност между Република България и Квебек от името на Р България. След подписването и влизането им в сила българските граждани, работещи или работили на територията на провинция Квебек, ще могат да се ползват от правата, включени в обхвата на споразумението. ГЯ/ТПООУТ 2019-01-17 14:18:23 - maria toneva едното ми дете с телк.в англия ще има ли право на такава помощ.и аз сам самотна майка с три деца.и да кандидатствам за социално жилище в англия.за телк .и друга помощ. 2019-02-13 15:21:50 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Тонева, Информация за условията и реда за отпускане на помощи по реда на английското законодателство можете да получите от съответните компетентни институции в Обединеното кралство. ГЯ/ТПООУТ 2019-01-16 15:06:37 - Иван Цветанов Здравейте! През 2017 бях на бригада в Англия от м.05 до м.10. Получих обезц. за безработица от НОИ. НОИ изиска по служ. път документи от англ. осиг. служби /не получих документите по пощата, както предходната год./. Сега не съм здравно осигурен за периода 05-10,17 г.,понеже отНОИ Пазарджик твърдят че не са получили U1 от Англия.Как да ми признаятЗО 2019-02-13 16:04:30 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми господин Цветанов, С оглед възстановяване на здравноосигурителните Ви права за посочения от Вас период, следва да представите в териториалната дирекция на НАП по местоживеене формуляр S 041 (предишен номер E 104). Документът може да бъде изискан служебно от Националната здравноосигурителна каса (НЗОК) с писмено заявление до управителя на НЗОК. За повече информация се обърнете към НЗОК на имейл адрес: [euro-rights@nhif.bg](mailto:euro-rights@nhif.bg), а самото заявление можете да изтеглите оттук: <https://www.nhif.bg/page/199> (ГЯ/ТПООУТ) 2019-01-15 19:40:06 - Георги Пашов Добър ден.Казвам се Георги Пашов,работа в Армения в град Ереван като футболист във футболен клуб Арарат-Армения по трудов договор за 2 години. Тече ми трудов и осигурителен стаж по Арменското законодателство. Интересуват ме следните въпроси. Признават ли ми се трудовия и осигурителния стаж в България? Ако да, как да ги легитимирам? Признават ли ми се здравните осигуровки, след като не съм ги внасял в България СПОГОДБА между Република България и Република Армения за регулиране на трудовата миграция (Утвърдена с Решение № 176 от 22 март 2018 г. на Министерския съвет. В сила от 9 октомври 2018 г.

<http://dv.parliament.bg/DVWeb/showMaterialDV.jsp?sessionId=2A6E0FD4FAA59D8733D7E4A58602F59C?idMat=130910> 2019-02-13 15:16:06 - Дирекция "Трудово право, общественно осигуряване и условия на труд" Уважаеми господин Пашов, Съгласно действащото българско законодателство, и по-специално разпоредбите на чл. 351, ал. 2 от Кодекса на труда и чл. 13, ал. 1 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, е предвидена възможност за признаване от работодателя само на трудов стаж, придобит през времето, през което лицето е изпълнявало държавна служба или работа по трудово правоотношение според законодателството на друга държава-членка на Европейския съюз, в друга държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария, както и времето на заемане на длъжност в институция на Европейския съюз, удостоверено с акт за възникване и за прекратяване на правоотношението. Тъй като Армения не е сред посочените по-горе държави, не е възможно да бъде зачетен придобития от Вас трудов стаж в Армения. Що се отнася до придобитите от Вас осигурителни периоди съгласно законодателството на Армения, същите могат да бъдат взети предвид при преценяване на правото Ви на обезщетение или пенсия по българското законодателство, само в случай че между Р България и Армения има сключена и влязла в сила спогодба в областта на социалната сигурност. Към настоящия момент подобен международен договор няма, но Министерството на труда и социалната политика е изразило желанието си за стартиране на преговори и се надяваме на положителен отговор от арменска страна. По отношение на здравното осигуряване, внесените от Вас вноски няма да бъдат признати от компетентната институция в България. ГЯ/ППОУТ 2019-01-07 10:34:59 - ВЕСЕЛИНА КЕНАРОВА 1/ Майка ми е инвалид над 90% Състоянието ѝ се влошава и вече има нужда от чужда помощ в документа на ТЕЛК е упоменато че има право на чужда помощ. Аз като нейна дъщеря искам да ѝ стана личен асистент. Кога стартира новата програма и какви необходими документи трябва? 2/ По новия закон тя отпадна от списъка за получаване на инв. пен. Трябва ли заявлени? 2019-01-25 10:34:25 - Дирекция "Трудово право, общественно осигуряване и условия на труд" Уважаема г-жо Кенарова, моля да зададете въпросите си по компетентност в рубриците „Социални услуги“ и „Интеграция на хората с увреждания“ или да се обърнете за консултация към дирекция „Социално подпомагане“ на Агенцията за социално подпомагане по настоящ адрес. ВН 2018-12-19 10:12:00 - Nikolay Dimov Уважаеми госпожо/господине, Пишем Ви във връзка с двойно натрупване на отпуск за работници в чужбина и по-конкретно в Германия. Случаят е следния: Имаме работници, които извършват строителна дейност по 6 месеца в годината в Германия с А1 сертификати. В Германия има немска служба, на име „СОКА БАУ“, чиято същност е - каса отпуски. Тоест тази служба изисква от нас всеки месец, да превеждаме пари към тях за неизползваните дни отпуск, които се полагат на всеки един работник на месец ( съответно превеждаме пари за 2-3 дни отпуск на човек на месец с осигуровки към Германия при положение, че първите 6 месеца не ни задължават). Тези пари, които превеждаме към каса отпуски „СОКА БАУ“ са дължими към всеки един работник, в края на годината, след получаване и попълване от всеки един работник документи, в които той посочва банкова сметка, по която да си получи въпросното обезщетение, защото не е използвал отпуск през периода, но парите са внесени в касата и чакат да се получат от строителния работник. След като се прибере работника в БГ, в нашето счетоводство си стои правото на 10 дневен отпуск ( ако е работил 6 месеца към фирмата) и ние се принуждаваме да платим още 10 дни отпуск, за да го освободим или ако продължава работа отпуската се трупа. Искаме да знаем по какъв начин и чрез какъв документ можем да избегнем това двойно облагане на отпуски, защото не е нормално да плащаме 40+ дни отпуск за 1 календарна година. Благодарим предварително за съдействието! Поздрави, Николай Димов 2019-01-31 11:47:20 - Дирекция "Трудово право, общественно осигуряване и условия на труд" Уважаеми господин Димов, Съгласно разпоредбата на чл. 121а, ал. 1, т. 1, б. „а“ от Кодекса на труда (КТ), когато български работодател командирова работник или служител на територията на друга държава – членка на Европейския съюз, държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария за своя сметка и под свое ръководство въз основа на договор, сключен между работодателя и ползвателя на услугите, е налице командироване на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги. В този случай за срока на командироването на работника или служителя се осигуряват най-малко същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в приемащата държава (чл. 121а, ал. 4 от КТ). При командироване на работник или служител по реда на чл. 121а от КТ е необходимо с него да се сключи допълнително писмено споразумение за изменение на съществуващото трудово правоотношение за срока на командироването. Елементите, които трябва да се съдържат в допълнителното споразумение са определени в чл. 2, ал. 2 от Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги (Наредбата за командироването и изпращането). В тази връзка, страните по трудовото правоотношение следва да определят размера на основното и на допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, размера на платения годишен отпуск, както и други финансови условия на командировката. В чл. 6, ал. 1 от Наредбата за командироването и изпращането е предвидено, че условията на труд, които трябва да се договорят от работодателя, не могат да са по-неблагоприятни за работника или служителя от условията, установени в приемащата държава със законови, подзаконовни или административни разпоредби, колективни трудови договори, арбитражни решения, обявени за общоприложими по съответния ред. Правното основание за задължителното участие на командированите предприятия в Германия в процедурата по уреждане на платен годишен отпуск е в Закона за изпращане на работници в чужбина (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG), в десетия Регламент, регулиращ работните условия на строителните обекти (Zehnte Bauarbeitsbedingungenverordnung – 10. BauArbBV) и в Закона за защита на социалните каси (Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz – SokaSiG). Също така, задължителни за строителния отрасъл са и три общоприложими колективни трудови договора - колективен трудов договор, установяващ обща рамка за строителния отрасъл (Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe – BRTV), колективен трудов договор, уреждащ процедурата за участие в социална каса в строителния отрасъл (Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe – VTV), както и колективен трудов договор относно минималното възнаграждение в строителния

отрасъл на територията на Федерална република Германия (Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland – TV Mindestlohn). Следва да имате предвид, че независимо от командироването, към трудовото правоотношение, съществуващо между работодателя и съответния командирован работник или служител, продължават да се прилагат изискванията на КТ по отношение на начина и реда за ползване на платения годишен отпуск, а също така и за механизма за определяне на размера на възнаграждението за времето на ползването на отпуска. В тази връзка работодателят е длъжен да спазва изискванията на глава осма, раздел II на Кодекса на труда – „Ползване на платения годишен отпуск“. Съгласно процедурата по уреждане на платения годишен отпуск в Германия работодателят заплаща на SOKA-BAU ежемесечна вноска, която се базира на брутната заплата на даден работник или служител. Вноската се изчислява автоматично при подаване на така наречената електронна месечна декларация. Ако на работника или служителя бъде предоставен за ползване платен годишен отпуск, то работодателят е длъжен да му заплати възнаграждение. През следващия месец този предоставен отпуск се заявява от работодателя в месечната декларация. Така работодателят може да претендира за възстановяване на сумата, която е изплатил като възнаграждение на работника или служителя за ползвания отпуск. Поради това сме на мнение, че на работника или служителя би следвало да се осигури ползването на платения годишен отпуск и съответно да се изплаща от страна на работодателя възнаграждение за този период. Когато работникът или служителят е ползвал платения си годишен отпуск и му е изплатено съответното възнаграждение, работодателят има възможност да поиска от SOKA-BAU възстановяване на изплатената сума.

Повече информация (на български език) относно законодателството и процедурата по деклариране и изплащане на платения годишен отпуск във Федерална Република Германия може да получите на следния интернет адрес: <https://www.soka-bau.de/europa/bg/>. На посочената електронна страница е налична форма за контакти, чрез която се предоставя възможност за консултиране и оказване подкрепа на командированите предприятия, включително и на български език. ГЯ/ТПООУТ 2018-12-13 14:03:51 - Георги Пашов Добър ден. Казвам се Георги Пашов, работя в Армения в град Ереван като футболист във футболен клуб Арарат-Армения по трудов договор за 2 години. Тече ми трудов и осигурителен стаж по Арменското законодателство. Интересуват ме следните въпроси. Признават ли ми се трудовия и осигурителния стаж в България? Ако да, как да ги легитимирам? Признават ли ми се здравните осигуровки, след като не съм ги внасял в България? Какво документи трябва да притежавам, когато се прибера в България след като ми свърши трудовия договор? 2019-01-15 15:39:32 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми господин Пашов, Съгласно действащото българско законодателство, и по-специално разпоредбите на чл. 351, ал. 2 от Кодекса на труда и чл. 13, ал. 1 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, е предвидена възможност за признаване от работодателя само на трудов стаж, придобит през времето, през което лицето е изпълнявало държавна служба или работа по трудово правоотношение според законодателството на друга държава-членка на Европейския съюз, в друга държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария, както и времето на заемане на длъжност в институция на Европейския съюз, удостоверено с акт за възникване и за прекратяване на правоотношението. Тъй като Армения не е сред посочените по-горе държави, не е възможно да бъде зачетен придобитият от Вас трудов стаж в Армения. Що се отнася до придобитите от Вас осигурителни периоди съгласно законодателството на Армения, същите могат да бъдат взети предвид при преценяване на правото Ви на обезщетение или пенсия по българското законодателство, само в случай че между Р България и Армения има сключена и влязла в сила спогодба в областта на социалната сигурност. Към настоящия момент подобен международен договор няма, но Министерството на труда и социалната политика е изразило желанието си за стартиране на преговори и се надяваме на положителен отговор от арменска страна. По отношение на здравното осигуряване, внесените от Вас вноски няма да бъдат признати от компетентната институция в България. ГЯ/ТПООУТ 2018-12-13 07:48:54 - LINA NIKOLOVA Трудов посредник намира работа на самонаето лице в ЕС, договорът е за 12 месеца. Работодаелят от ЕС превежда заработеното от лицето на трудовият посредник, който го превежда на лицето, на което е намерил работа, като си запазва уговорената предварително комисионна. Допустимо ли е посредникът да превежда на лицето заработеното и при какви условия 2019-01-10 10:38:57 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Николова, От запитването Ви разбираме, че става въпрос за посредник за наемане на работа по смисъла на Закона за насърчаване на заетостта. В тази връзка, моля да зададете въпроса си в рубрика "Заетост и безработица". ГЯ/ТПООУТ 2018-11-26 11:14:41 - Николай Динолов Здравейте Г-Н Президент. казвам се Николай Динолов на 33 години съм от София. реших да Ви пиша и на Вас с надежда да ми съдействате относно проблема който имам . От месеци наред се оборя с общинската администрация на град София, беше ми отпуснато общинско жилище от фонд резервен към столична община. Жилището Господин Радев няма прозорци , врати , ток , вода. Г-жа Ралица Стоянова , си сложи подписа под неверен документ. Г-жа Фандъкова, хах. никой няма достъп до нея , писах молби за лична среща , беше ми отказана. Писах молба до премиера, няма отговор. Просто надежда няма. към момента спя в кола за да мога да се стопля , къпя се по приятели, или в работата си. Наистина Ви казвам , в безисходица съм , дори няма институция към която мога да се обърна. Вероятно ще отговорите и Вие , че това не е от Вашият ресор. но Ви моля да ми съдействате ако имате тази възможност. С уважение .Николай Динолов 0888474567 2019-01-10 10:46:34 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми господин Динолов, Поставеният в запитването Ви проблем не е от компетентността на дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" в Министерството на труда и социалната политика. Сигнал до президента на Р България можете да подадете на имейл адрес: [riemna@president.bg](mailto:riemna@president.bg), на електронната страница на президентството чрез формата за контакт: <https://www.president.bg/contacts/> или на място в приемната. ГЯ/ТПООУТ 2018-11-21 11:13:32 - Мирослава Берова Здравейте, Имаме запитване относно дружество, което командирова свои служители чл. 121а от Кодекса на труда за извършване на монтажни дейности в областта на строителството в Германия. Според чл. 2 от Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и

служители в рамките на предоставяне на услуги, работодателят и работникът или служителят уговарят с допълнително писмено споразумение изменение на съществуващото между тях трудово правоотношение за срока на командироването. Чрез него се определят условията на работа в приемащата държава, като едно от тях е размера на основното и допълнително трудово възнаграждение за служителя по време на командироване. Въпросите, които възникват са следните: 1. Формира ли се основното трудово възнаграждение на служителя от минималната часова ставка в приемащата държава, като допълнителното възнаграждение за клас прослужено време ще бъде добавено над тази стойност? 2. Ако служителят е командирован половината от месеца в Германия, а през другата половина е в България, как би се изчислило възнаграждението за ползван платен годишен отпуск (ПГО) за периода, през който е на територията на нашата страна? 3. Би ли било грешно при договорено възнаграждение в България равно на минимална работна заплата (МРЗ) за дните в ПГО да се заплати среднодневно възнаграждение за тези дни според подписания трудов договор/допълнително споразумение (с изкл. на допълнителното споразумение по чл. 121а от КТ) или следва да се спазва чл. 177 ал.1 от Кодекса на труда и да се взема среднодневно възнаграждение от предходен месец с отработени най-малко 10 работни дни? 4. В случай че служителят е бил командирован в Германия целия месец преди ползване на отпуск, означава ли че ПГО ще се изплаща от дохода от предходен месец? Благодаря Ви за компетентното мнение! С уважение, Мирослава Берова 2018-11-26 14:56:00 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема г-жо Берова, При командироване на работник или служител по реда на чл. 121а от Кодекса на труда (КТ) е необходимо с него да се сключи допълнително писмено споразумение за изменение на съществуващото трудово правоотношение за срока на командироването. Елементите, които трябва да се съдържат в допълнителното споразумение са определени в чл. 2, ал. 2 от Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги (Наредбата за командироването и изпращането). Съгласно чл. 2, ал. 2, т. 3 от Наредбата за командироването и изпращането в допълнителното споразумение се определя размера на основното и допълнителното трудови възнаграждения с постоянен характер. Работодаателят и работникът или служителят не могат да договорят размер на трудовото възнаграждение по чл. 2, ал. 2, т. 3 от Наредбата за командироването и изпращането, по нисък от минималната работна заплата или от минималните ставки на заплащане, установени за същата или сходна работа в приемащата държава със законови, подзаконови или административни разпоредби, колективни трудови договори, арбитражни решения, обявени за общоприложими по съответния ред (чл. 6, ал. 2 от Наредбата за командироването и изпращането). Следва да се подчертае, че елементите на трудовото възнаграждение се определят от законодателството на приемащата държава (чл. 6, ал. 3 от Наредбата за командироването и изпращането). В тази връзка считаме, че с допълнителното писмено споразумение между страните по трудовото правоотношение трябва да се уговорят всички дължими допълнителни трудови възнаграждения, определени от законодателството на приемащата държава, като работодателят няма задължение да изплаща такива, които не са уговорени и дължими по реда на чл. 6, ал. 3 от Наредбата за командироването и изпращането. Размерът на възнаграждението при ползване на платен годишен отпуск се изчислява по един и същи начин, независимо дали работникът или служителят е бил командирован в съответния период. Съгласно чл. 177, ал. 1 от КТ за времето на платения годишен отпуск работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни. Следва да се вземе под внимание, че съгласно чл. 18, ал. 1 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) среднодневното брутно трудово възнаграждение по чл. 177, ал. 1 от Кодекса на труда се установява, като начисленото при същия работодател брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 дни, се раздели на броя на отработените дни през този месец. При определен месечен размер на трудовото възнаграждение установеното по чл. 18, ал. 1, изречение първо от НСОПЗ среднодневно брутно трудово възнаграждение се коригира с коефициент, получен от отношението на броя на работните дни на месеца, приет за база, и броя на работните дни на съответния месец, през който се ползва отпускът. НС Предходна 12 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 □□ Следваща EN ISO 9001:2015 "Административно обслужване на физически и юридически лица" ПОЛИТИКА ЗА ПОВЕРИТЕЛНОСТ НА ЛИЧНИТЕ ДАННИ © 2014 Официална страница на Министерството на труда и социалната политика на Република България