

□ Начало Карта на сайта
Контакти МИНИСТЕРСТВО Министър Кабинет Главен Секретар Структура Второстепенни разпоредители с бюджет Държавни предприятия История Кариери Декларации по ЗП
КОНПИ 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 2019-01-07 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 заявени? 2019-01-25 10:34:25 - Дирекция "Трудово право, обществено 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, обществено 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, подзаконови 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

командирането, 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 brutната 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 труфовия 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 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/ТПООУТ 2018-12-13 07:48:54 - LINA NIKOLOVA Трудов посредник намира работа на самонаето лице в ЕС, договарят е за 12 месеца. Работодателят 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, 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 БEROVA Здравейте, Имам 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. Работодателят 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, подзаконовни 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 2018-11-20 14:50:19 - Павлин Игнатов Николо Неяснота с два въпроси по нея УВАЖАЕМИ ДИРЕКТОР НА ОТДЕЛ "Европейско и международно социално право", Съгласно ратифицираната Спогодба за социална сигурност между Република България и Кралство Мароко, получените социална осигуровка (пенсия) от всяка една страна имат равни задължения и права такива каквито са за получените социална осигуровка от и в тези две страни. Иначе написано пенсионира се наш сънародник и/или марокански поданик в Република България е с равни задължения и права както пенсионира се в Кралство Мароко. Въпросът ми е : 1. Кой ще издава документ в Република България на пенсионираните се наши сънародници от Кралство Мароко за да могат те да ползват правата на пенсионираните наши сънародници от Република България - примерно за карти в градския транспорт на столицата и другите вградове на Република България? и 2. Какви документи е необходимо да се представят от социалните каси на Кралство Мароко и къде, в кой сектор на нашата администрация (НОИ или Министерство на труда и социалната политика)? Гр. София, 20.ноември.2018 с уважение : Инж. Николов ПАВЛИН 2019-01-17 14:10:37 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми господин Николов, Спогодбата за социална сигурност между Република България и Кралство Мароко е ратифицирана от страна на България, но все още не е влязла в сила, тъй като не са изпълнени всички процедури от мароканската страна. След влизането ѝ в сила същата ще бъде публикувана на сайта на Министерството на труда и социалната политика. В случай че дадено лице получава пенсия по мароканското законодателство, документи, удостоверяващи този факт, могат да бъдат получени от компетентната институция в Кралство Мароко, отговорна за изплащането на пенсията. През м. ноември 2018 г. беше подписано Административно споразумение за прилагане на спогодбата, което ще влезе в сила на датата, на която влезе в сила самата спогодба. В него е предвидено осъществяването на административно сътрудничество между компетентните институции на двете държави, т.е. при необходимост от съдействие за получаване на информация и/или документи, които удостоверяват наличието на отпусната пенсия от компетентната институция в Мароко, Националният осигурителен институт би могъл да Ви окаже съдействие. ГЯ/ТПООУТ 2018-11-13 17:14:53 - Мария Ст. Николова Предстои

ни изпращане на служител в Нидерландия (Холандия) за срок от 6 (шест) месеца на основание чл.121А от Кодекса на труда във връзка с Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги. След извършване на проучване и събиране на информация от уебсайта на Government of The Netherlands (<https://www.government.nl/topics/themes/work>), както и много други общодостъпни правно-консултативни организации в Нидерландия (Холандия), липсва информация за: Всички допълнителни възнаграждения от постоянен характер ли следва да се начисляват? В Холандия има допълнително възнаграждение за ползване на годишен отпуск, което е в размер на 8% от годишното възнаграждение – трябва ли да се осигури на служител? Изпратеното лице има ли право на допълнителен целеви платен отпуск (подобно на описаните в чл.157 от КТ)? Заплаща ли се извънреден труд при работа на официален празник в България? Как се изчисляват дните в декларация, обр.1 при разлика между работните дни в България и Нидерландия (Холандия)? Например: през месец декември в България празнични са 3 дни (24-ти, 25-ти, 26-ти декември), а в Нидерландия са 2 дни (25-ти, 26-ти декември). В коя позиция се вписват часовете, отработени на 24-ти декември? Има ли колективен трудов договор в сектор ИТ (информационни технологии) и достъпен ли е за получаване на информация? Възможно ли е осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд да бъде уредено с двустранно споразумение между изпращащата и приемащата страна? 2018-11-26 14:55:25 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема г-жо Николова, 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). В тази връзка страните по трудовото правоотношение следва да договорят продължителността на работния ден и работната седмица, на дневната, междудневната и седмичната почивка, както и дните на официалните празници в приемащата държава (чл. 2, ал. 2, т. 5 от Наредбата за командироването и изпращането). Също така, 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. Следва да имате предвид, че условията на труд, уговорени между страните по трудовото правоотношение, не може да са по-неблагоприятни за работника или служител от условията, установени в приемащата държава със закони, подзаконови или административни разпоредби, колективни трудови договори, арбитражни решения, обявени за общоприложими по съответния ред, включително по отношение на здравословните и безопасни условия на труд, условията на работа на непълнолетните лица, на бременните жени, на кърмачките и на лицата с намалена работоспособност. Бихме искали да обърнем специално внимание, че работодателят 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 закони, 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. Предвид разнородната практика относно прилагането на Директивата за командироване на работници в рамките на предоставяне на услуги (Директива 96/71/ЕО), налична във всяка една от държави членки, и с оглед избягването на санкции за нарушение на трудовото законодателство на приемащата държава членка, винаги преди командироване е добре да се направи справка на единния национален уебсайт и/или да се отправи запитване до лицето за контакт по директивата в приемащата държава членка относно изискванията, които следва да се спазват, с оглед на спецификата на всеки конкретен случай. Информация за единните национални уебсайтове и лицата за контакт за всяка държава членка може да бъде намерена на сайта на Европейската комисия на следния интернет адрес: http://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_en.htm?topic=work&contacts=id-611492, където има и данни за контакт с бюрата за връзка във всяка една държава членка. Относно подаването на данните за осигуряване на командированите работници или служители следва да се обърнете по компетентност към Национална агенция за приходите.НС 2018-11-08 11:16:11 - Кирила Ганджова Българско дружество предстои да изплаща възнаграждения по договор за управление по смисъла на Търговския закон на македонски гражданин. Трудът ще се полага в Република Македония. Подлежи ли това лице на осигуряване в България? 2018-12-14 10:18:10 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема г-жо Ганджова, Обществените отношения в сферата на социална сигурност между Република България и Република Македония са регламентирани с договор, който е в сила от 1.08.2003 г. Договорът между Република България и Република Македония за социално осигуряване се прилага на територията на договарящите страни само по отношение на законодателството, което е посочено в чл. 2 от него. За Република Македония този договор се отнася до законодателството относно здравното осигуряване за случай на болест, злополука и майчинство, включително и случаите на трудова злополука и професионална болест; пенсионното и инвалидното осигуряване, включително и случаите на трудова злополука и професионална болест; осигуряването за безработица и добавките за деца. По отношение на Република България в материалния обхват на Договора са включени разпоредбите относно паричните обезщетения за временна неработоспособност и майчинство; медицинската помощ в рамките на задължителното здравно осигуряване; пенсиите за осигурителен стаж и възраст и за инвалидност поради общо заболяване;

пенсиите за трудова злополука или професионална болест; наследствените пенсии от горните видове; паричните обезщетения за безработица и добавките за деца. В персоналният обхват са включени осигурените лица, за които се прилагат или са били прилагани правните разпоредби на едната или на двете договарящи страни, както и лицата, чиито права произтичат от правата на горепосочените лица. В случаите когато е налице трансгранична ситуация, а именно движение по повод трудова активност между договарящите държави, спрямо лицата, попадащи в персоналният обхват на Договора, се определя приложимото законодателство съобразно разпоредбите, съдържащи се в Дял 2 от същият. Вследствие от определяне на приложимото законодателство се определя договарящата страна, в която се дължат задължителните осигурителни вноски съобразно рисковете, попадащи в материалния обхват на Спогодбата. В конкретния случай приложение може да намери нормата на чл. 6 от Договора, съгласно която задължението за осигуряване се определя съгласно правните разпоредби на договарящата страна, на чиято територия лицето работи дори и когато постоянното местожителство на работещия или седалището на работодателя се намира на територията на другата договаряща страна, ако с разпоредбите на чл. 7 и 8 на този договор не е определено друго. Следователно за лицето, упражняващо трудова дейност на територията на Република Македония, следва да се приложи македонското законодателство. В допълнение Ви уведомяваме, че компетентната институция по отношение на определянето на приложимото законодателство по Договора между Република България и Република Македония за социално осигуряване е Националният осигурителен институт. /БЯ/ 2018-11-01 15:59:01 - Мира Джонева Физическо лице има отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст по българското законодателство. След пенсионирането си продължава да полага труд и да се осигурява в държава членка - Англия. Има ли право лицето на преизчисляване (осъвременяване,увеличаване) на пенсията във връзка с осигуряването си в Англия и ако да, по какъв ред се изисква това? 2019-02-04 11:43:33 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Джонева, В отношенията между Република България и останалите държави – членки на Европейския съюз (каквато е Обединеното кралство), 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. От подадената от Вас информация разбираме, че лицето за което се отнася Вашият въпрос е пенсионер и получава пенсия от България, като по всяка вероятност е изпълнил напълно изискванията за придобиване на право на пенсия у нас, без да е било необходимо сумиране с осигурителни периоди от други държави. Ето защо пенсия му е отпусната изцяло по съответното национално законодателство (т.е. българското) без прилагане на разпоредбите за сумиране. Едва след пенсионирането му въпросното лице започва работа в Обединеното кралство. 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 (във Вашия случай по българското и по английското), 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. Поради факта, че националните системи за социална сигурност не са хармонизирани, а само координирани, то всяка държава сама определя своите правила относно пенсиите, т.е. изискванията за отпускане на пенсия са различни във всяка държава членка. За да се получава пенсия от Обединеното кралство е необходимо лицето да отговаря на изискванията за отпускане на такъв вид пенсия съгласно разпоредбите на английското законодателство. При преценка на правото му на пенсия компетентната институция на Обединеното кралство при необходимост ще вземе предвид завършените осигурителни периоди в България. В случай, че то отговаря на условията, няма пречка да получава пенсия, плащана и от Обединеното кралство за осигурителния стаж, придобит по нейното законодателство като продължава да получава българската си пенсия за осигурителния стаж, придобит по българското законодателство. В тази връзка отбелязваме, че лицето може да подаде заявление за отпускане на пенсия в Обединеното кралство като посочи, че има осигурителни периоди и в България. В този случай английската институция ще се свърже с българската, като всяка ще потвърди по служебен път „своите“ осигурителни периоди с оглед определяне на конкретния размер на пенсията. По принцип преизчисляване на българската пенсия с представяне на допълнителен осигурителен стаж или стаж и доход след отпускането на пенсията би могло да се извърши единствено, ако въпросният стаж и доход са придобити по българското законодателство. Считаме обаче, че за извършване на коректна преценка на Вашия конкретен случай е необходимо да се обърнете към съответното териториално поделение на Националният осигурителен институт, в което е отпусната пенсията. НА 2018-10-18 16:29:53 - Снежана Митева Здравейте, предстои ми завръщане за постоянно в страната ни от Норвегия. Интересува ме, необходимо ли е да изискам документ от Норвегия, който да потвърждава трудовия ми стаж тук, или институциите в България ще се погрижат за това? Ако да, какъв е типът на документа? Благодаря за вниманието! Поздрави, С. Митева 2018-10-23 10:42:24 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Митева, Съгласно действащото българско законодателство, и по-специално разпоредбите на чл. 351, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ) и чл. 13, ал. 1 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж (НТКТС), е предвидена възможност за признаване от работодателя 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. За целта, съгласно разпоредбата на чл. 13, ал. 2 от НТКТС, следва да подадете заявление до работодателя Ви, към което да приложите акт за възникване и за прекратяване на правоотношението и/или документи, издадени от работодателя и/или от компетентната институция съгласно законодателството на съответната държава, за обстоятелствата или за някои от тях, които дават основание за признаване на трудов стаж. Въз основа на предоставените със заявлението

документи, ако те дават основание да се приеме, че са налице условията по чл. 351, ал. 2 от КТ, работодателят следва да предприеме необходимите действия за осигуряване на ползването на права по трудовото правоотношение, произтичащи от наличието и продължителността на трудовия стаж. Представените от Вас документи следва да Ви бъдат върнати, като копие от тях или техен опис се съхранява в трудовото Ви досие. Трудовият стаж, положен в друга държава, не се вписва в трудовата книжка. Що се отнася до придобитите от Вас осигурителни периоди съгласно законодателството на друга държава членка, следва да се има предвид, че в отношенията между Република България и останалите държави-членки на Европейския съюз, 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 на Регламент № (ЕО) 987/2009 за установяване на процедура по прилагането на Регламент 883/2004. Разпоредбите на Регламент 883/2004 предвиждат възможност за взаимно зачитане на осигурителни периоди, когато едно лице е живяло и/или работило в повече от една държава членка. При настъпване на съответния осигурителен риск (болест, майчинство, безработица и др.) следва да подадете до Националния осигурителен институт заявление за отпускане на обезщетение/пенсия като посочите, че имате осигурителни периоди в друга държава членка. НОИ по служебен път ще поиска информация от компетентната институция в съответната държава и след потвърждаване ще извърши преценка на правото Ви на обезщетение/пенсия. ГЯ/ТПООУТ 2018-10-07 14:19:52 - Даниела Христова Уважаеми г-жо/г-не, Бих искала да получа информация за нормативните разпоредби във връзка с определяне правото на пенсия при условие, че съм работила в 3 държави на ЕС. Родена съм 1966. Имам около 15 години трудов стаж в България за периода 1987 – 2003. От 2003 до 2018 бях на работа в Румъния, а сега постъпих на работа в Швеция. На какъв принцип ще ми се изчисляват условията за пенсиониране и на база на кои вноски ще бъде калкулирана сумата за получаване? Мога ли да се пенсионирам от България при навършване на определената за мен възраст и със стаж събран от други ЕС държави, ако последните години не са ми в България? Благодаря Ви. С уважение, Даниела Христова 2018-10-23 10:41:35 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Христова, В отношенията между Република България и останалите държави-членки на Европейския съюз, 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 на Регламент № (ЕО) 987/2009 за установяване на процедура по прилагането на Регламент 883/2004. Разпоредбите на Регламент 883/2004 предвиждат възможност за взаимно зачитане на осигурителни периоди, 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 (във Вашия случай по българското, румънското и шведското), но същите не са достатъчни за отпускане на пенсия за старост изцяло по едно от тези законодателства, се извършва т.нар. „сумиране“ на осигурителни периоди. В този случай при подаване на заявление за отпускане на пенсия до компетентната институция на държавата, в която лицето живее към този момент, то следва да посочи, че има завършени осигурителни периоди в друга държава членка. Компетентните институции на съответните държави обменят информация по служебен път и всяка една потвърждава „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 по нейното законодателство. Следователно, в случай че отговорят на условията на съответните законодателства, ще получавате пенсия от страна на Румъния за осигурителния стаж, натрупан по нейното законодателство, пенсия от страна на Швеция за осигурителния стаж, натрупан по нейното законодателство, и пенсия от България – за осигурителния стаж, придобит по българското законодателство. Размерът на пенсиите във всяка държава ще бъде изчислен на база осигурителните вноски в съответната държава. ГЯ/ТПООУТ 2018-10-04 22:11:29 - Светлана Петкова Здравейте уважаеми експерти от МТСП, Въпросът ми е следният: Какъв е необходимият документ (номерът на Е формата), с който (която) се удостоверява пред Българските осигурителни/социални власти придобитият трудов/осигурителен стаж в страна-членка на ЕС, за да бъде официално признат и зачетен като такъв и в България? 2018-10-23 10:43:22 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Петкова, Съгласно действащото българско законодателство, и по-специално разпоредбите на чл. 351, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ) и чл. 13, ал. 1 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж (НТКТС), е предвидена възможност за признаване от работодателя 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. За целта, съгласно разпоредбата на чл. 13, ал. 2 от НТКТС, следва да подадете заявление до работодателя Ви, към което да приложите акт за възникване и за прекратяване на правоотношението и/или документи, издадени от работодателя и/или от компетентната институция съгласно законодателството на съответната държава, за обстоятелствата или за някои от тях, които дават основание за признаване на трудов стаж. Въз основа на предоставените със заявлението документи, ако те дават основание да се приеме, че са налице условията по чл. 351, ал. 2 от КТ, работодателят следва да предприеме необходимите действия за осигуряване на ползването на права по трудовото правоотношение, произтичащи от наличието и продължителността на трудовия стаж. Представените от Вас документи следва да Ви бъдат върнати, като копие от тях или техен опис се съхранява в трудовото Ви досие. Трудовият стаж, положен в друга държава, не се вписва в трудовата книжка. Що се отнася до придобитите от Вас осигурителни периоди съгласно законодателството на друга държава членка, следва да се има предвид, че в отношенията между Република България и останалите държави-членки на Европейския съюз, 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 на Регламент № (ЕО) 987/2009 за установяване на процедура по прилагането на Регламент 883/2004. Разпоредбите на Регламент 883/2004

предвиждат възможност за взаимно зачитане на осигурителни периоди, когато едно лице е живяло и/или работило в повече от една държава членка. При настъпване на съответния осигурителен риск (болест, майчинство, безработица и др.) следва да подадете до Националния осигурителен институт заявление за отпускане на обезщетение/пенсия като посочите, че имате осигурителни периоди в друга държава членка. НОИ по служебен път ще поиска информация от компетентната институция в съответната държава и след потвърждаване ще извърши преценка на правото Ви на обезщетение/пенсия. ГЯ/ТПООУТ 2018-10-02 10:55:13 - Тая Горчева Добре ден. Имам един въпрос. Работа в Мадрид от 13 години и имам трудов договор от толкова време и ме осигуряват също. Искам да попитам колко време минимално трябва да работя тук, че някой ден ако се пенсионирам в България да мога да взимам пенсия от Испания. Благодаря предварително. 2019-02-04 11:53:18 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Горчева, В отношенията между Република България и останалите държави – членки на Европейския съюз (в т.ч. Испания), касаещи социалната сигурност и ползването на социални права, включително правото на пенсия, се прилагат разпоредбите на Регламент № (ЕО) 883/2004 за координация на системите за социална сигурност Регламент (ЕО) 987/2009 за установяване процедурата за неговото прилагане. 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. От подадената от Вас информация разбираме, че имате 13 осигурителен стаж в Испания, но не става ясно дали имате осигурителен стаж в България. Отбелязваме, че поради факта, че националните системи за социална сигурност не са хармонизирани, а само координирани, то всяка държава сама определя своите правила относно пенсиите, т.е. изискванията за отпускане на пенсия са различни във всяка държава членка. За да се получава пенсия е необходимо да отговаряте на изискванията за отпускане на пенсия съгласно разпоредбите на съответните законодателства. Както отбелязахме по-горе, при преценка на правото Ви на пенсия компетентната институция на Испания при необходимост ще вземе предвид завършените осигурителни периоди в България (в случай, че имате такива), както и обратното – българската институция ще вземе предвид периодите Ви на осигуряване в Испания. В случай, че отговаряте на условията, няма пречка да получавате пенсия от Испания за осигурителния стаж, придобит по нейното законодателство и българска пенсия за придобит по българското законодателство стаж. Повече информация относно условията за пенсиониране в Испания може да получите от компетентната испанска институция. НА 2018-09-11 14:54:47 - Веселина Табакова От ноември 2012 г. получавам пенсия за прослужено време - 35 г. 6 м., която към настоящия момент е 276 лв. и е под екзистенц минимума. Имам информация, че до прага на бедност, който за 2018 г. е 321лв., за 2019 г. се очаква да стане 348лв., разликата трябва да се доплаща от съответната община. Има ли наистина такъв нормативен документ? 2018-11-07 16:13:02 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема г-жо Табакова, в Кодекса за социално осигуряване и подзаконовите нормативни актове по неговото прилагане не е регламентиран ред за изплащане на допълнителни суми на лица, които получават пенсия под прага на бедност. В някои случаи (например за Коледа, за Великден и др.) по решение на Министерския съвет заедно с пенсиите се изплащат еднократни допълнителни суми. Така например с пенсиите за м. април еднократна сума в размер на 40 лева получиха всички пенсионери, на които пенсията или сборът от пенсиите заедно с добавките и компенсациите към тях бе в размер до 321 лева включително. Относно възможностите за получаване на социални помощи следва да се обърнете по компетентност към съответната дирекция „Социално подпомагане“, съобразно настоящия Ви адрес. ВН 2018-08-26 22:23:48 - Юлияна Стефанова Здравейте, предстои ни да назначим лице, български гражданин, работило 4 години в Англия. В тази връзка бих искала да попитам следва ли да признаем придобития в Англия трудов стаж с цел начисляване на доп. възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит и какъв документ трябва да представи лицето ? 2018-09-13 15:09:19 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Стефанова, Относно възможността за зачитане на стаж, положен в чужбина, като трудов по българското законодателство, бихме искали да отбележим следното: По смисъла на българското законодателство трудов стаж е времето, през което работникът/служителят е работил по трудово правоотношение. Трудов стаж е и времето, през което е изпълнявана 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 (чл. 351 от Кодекса на труда – КТ) За да бъде зачетен трудовият стаж на лицето, положен в някоя от горепосочените страни (сред които е и Обединеното кралство) от български работодател, то следва да подаде заявление до него, към което да приложи акт за възникване и за прекратяване на правоотношението и/или документи, издадени от работодателя и/или от компетентната институция съгласно законодателството на съответната държава, за обстоятелствата или за някои от тях, които дават основание за признаване на трудов стаж. Въз основа на предоставените със заявлението документи, ако те дават основание да се приеме, че са налице условията по чл. 351, ал. 2 от КТ, работодателят следва да предприеме необходимите действия за осигуряване на ползването на права по трудовото правоотношение, произтичащи от наличието и продължителността на трудовия стаж. Представените документи следва да бъдат върнати на лицето, като копие от тях или техен опис се съхранява в трудовото досие. Трудовият стаж, положен в друга държава, не се вписва в трудовата книжка. Следва да се има предвид, че по отношение на изплащането на допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се прилагат разпоредбите на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ). В чл. 12, ал. 1 от НСОЗ е посочено, че 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

трудова договор. Съгласно разпоредбата на чл. 12, ал. 4, т. 3 от НСОПЗ при определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит работодателят отчита и трудовия стаж, придобит в друга държава членка, „на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия“ и зачетен като такъв съгласно законодателството на съответните държави. Условието, при които се зачита сходният характер на работата, длъжността или професията по чл. 12, ал. 4 от НСОПЗ, се определят с колективен трудов договор на браншово равнище или с вътрешните правила за работната заплата в предприятието. Окончателната преценка за това се прави от работодателя. МК/ Д ТПООУТ 2018-08-23 12:39:00 - Розалия Хаджийска Има ли спогодба за прехвърляне на трудов стаж между България и Великобритания? 2018-09-07 16:37:15 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Хаджийска, Относно възможността за зачитане на стаж, положен в чужбина, като трудов по българското законодателство, бихме искали да отбележим следното: По смисъла на българското законодателство трудов стаж е времето, през което работникът/служителят е работил по трудово правоотношение. Трудов стаж е и времето, през което е изпълнявана 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 (чл. 351 от Кодекса на труда – КТ) За да бъде зачетен трудовият стаж на лицето, положен в някоя от горепосочените страни (сред които е и Обединеното кралство) от български работодател, то подава заявление до него, към което прилага акт за възникване и за прекратяване на правоотношението и/или документи, издадени от работодателя и/или от компетентната институция съгласно законодателството на съответната държава, за обстоятелствата или за някои от тях, които дават основание за признаване на трудов стаж. Въз основа на предоставените със заявлението документи, ако те дават основание да се приеме, че са налице условията по чл. 351, ал. 2 от КТ, работодателят следва да предприеме необходимите действия за осигуряване на ползването на права по трудовото правоотношение, произтичащи от наличието и продължителността на трудовия стаж. Представените документи следва да бъдат върнати на лицето, като копие от тях или техен опис се съхранява в трудовото досие. Трудовият стаж, положен в друга държава, не се вписва в трудовата книжка. В случай обаче, че въпросът Ви е свързан с признаването в България на положен в чужбина осигурителен стаж, Ви информираме, че за осигурителен стаж по българското законодателство се зачита времето, специално посочено като такова от Кодекса за социално осигуряване, като този стаж има значение при определяне на правата от държавното обществено осигуряване. В допълнение на това, при определяне на права от сферата на социалната сигурност, се зачитат и чужди осигурителни периоди въз основа на правото на Европейския съюз (Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност и Регламент (ЕО) 987/2009 за установяване процедурата за неговото прилагане) или на действащите двустранни договори за социална сигурност, които предвиждат сумиране и зачитане на такива периоди, придобити по чуждото законодателство. Тъй като Обединеното кралство е държава – членка на Европейския съюз, в отношенията ѝ с България се прилагат разпоредбите на горепосочените регламенти. Техните разпоредби предвиждат обменът на информация между компетентните институции в държавите относно реализирането на права в сферата на социалната сигурност да се извършва изцяло по служебен път. Ето защо, при настъпване на съответния осигурен социален риск е необходимо да посочите на съответната компетентна институция в държавата, в която живеете към момента на подаване на заявлението за ползване на тези права, че имате осигурителни периоди и в други държави – членки на ЕС или държави, с които има действащ двустранен договор за социална сигурност. Впоследствие осигурителните Ви периоди ще бъдат потвърдени служебно от компетентните институции, посредством специално създадени и утвърдени за целта формуляри. Затова и не е необходимо да предприемате действия за зачитане на осигурителните Ви периоди, като те ще бъдат служебно потвърдени от компетентните институции при подаване на заявление за ползване на определен вид обезщетение от материалния обхват на Регламент (ЕО) 883/2004 или на съответния двустранен договор за социална сигурност. МК/ Д ТПООУТ 2018-08-22 19:36:52 - Мариан Радев Здравейте! Имам 25 години стаж в България и карам шеста година стаж в Норвегия. Колко минимум стаж в Норвегия е нужен за пенсия от Норвегия? 2018-08-28 15:52:59 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми господин Радев, В отношенията между Република България и останалите държави – членки на Европейския съюз, касаещи социалната сигурност и ползването на социални права, включително правото на пенсия, се прилагат разпоредбите на Регламент № (ЕО) 883/2004 за координация на системите за социална сигурност Регламент (ЕО) 987/2009 за установяване процедурата за неговото прилагане. Отбелязваме, че въпросните регламенти се прилагат и в отношенията между България и държавите от Европейското икономическо пространство, член на което е и Норвегия. 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 (във Вашия случай по българското и по норвежкото), 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. От подадената от Вас информация разбираме, че имате 25 осигурителен стаж в България и 6 години осигурителен стаж в Норвегия. Отбелязваме, че поради факта, че националните системи за социална сигурност не са хармонизирани, а само координирани, то всяка държава сама определя своите правила относно пенсиите, т.е. изискванията за отпускане на пенсия са различни във всяка държава членка. За да се получава пенсия от държавите е необходимо първо да отговорите на изискванията за отпускане на пенсия съгласно разпоредбите на съответните законодателства. Както отбелязахме по-горе, при преценка на правото Ви на пенсия компетентната институция на Норвегия при необходимост ще вземе предвид завършените осигурителни периоди в България, както и обратното – българската институция ще вземе предвид периодите Ви на осигуряване в Норвегия. В случай, че отговорите на условията, няма пречка да получава пенсия от Норвегия за

осигурителния стаж, придобит по нейното законодателство и българска пенсия за придобития по българското законодателство стаж. Повече информация относно условията за пенсиониране в Норвегия може да получите от компетентната норвежка институция на следния електронен адрес: <https://www.nav.no/en/Home/About+NAV/Contact+us> 2018-08-20 00:14:01 - Радослав Александров Дружеството ни предоставя услуги на авиокомпания от държава извън ЕС, като наши служители често пътуват до летища в ЕС, където обслужват кацащи/излитащи самолети. Командировката по чл.121 или 121а от КТ следва да бъде, при условие, че в съответните държави авиокомпанията няма дъщерни дружества (т.е. няма приемащо дружество)? 2018-08-29 11:48:13 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми г-н Александров, Командирането или изпращането в рамките на предоставяне на услуги е регулирано в чл. 121а от Кодекса на труда (КТ) и се осъществява в следните три хипотези: 1. При командироване на работник или служител за извършване на работа въз основа на договор за услуги, сключен между работодателя и ползвателя на услугите (чл. 121а, ал. 1, т. 1, буква „а“ от КТ); 2. Командироване за извършване на работа в рамките на същата група предприятия (чл. 121а, ал. 1, т. 1, буква „б“ от КТ); 3. Изпращане на работник или служител от предприятие, което осигурява временна работа, регистрирано по българското законодателство, на работа в предприятие ползвател в друга държава (чл. 121, ал. 2, т. 1 от КТ). При положение, че командироването отговаря на една от горепосочените хипотези към него се прилагат чл. 121а от КТ и Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги. В противен случай към командироването следва да се прилагат изискванията на чл. 121 от КТ и Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина. От описаната фактическа обстановка не може да се направи еднозначен извод относно характера на командироването и работата, която ще извършват работниците и служителите. Следва да се има предвид, че командироване по смисъла на чл. 121а, ал. 1, т. 1, буква „а“ от КТ е налице когато български работодател е изпълнител по договора за услуги, по който негов работник или служител извършва работа на територията на друга държава членка и тази работа е включена в кръга на служебните му задължения, определени в длъжностната характеристика. В този смисъл българското предприятие, при командироване на работниците и служителите си на територията на друга държава членка, изпълнява конкретни услуги по сключен договор между предприятията и са налице условията за прилагане на чл. 121а, ал. 1, т. 1, буква „а“ от КТ. НС 2018-08-18 09:40:12 - Диана Жечева Здравейте, В случай, че получавам обещание за безработица отпуснато за 12 м. и ми предстои заминаване в Швеция, защото ще се омъжвам за шведски гражданин, мога ли да си прехвърля обещанието за оставащите месеци и да го получавам в Швеция. 2018-08-28 15:51:35 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Жечева, В отношенията между Република България и останалите държави – членки на Европейския съюз (каквато е и Швеция) в областта на социалната сигурност, в т.ч. обезщетенията за безработица, се прилагат разпоредбите на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност и на Регламент (ЕО) № 987/2009 за установяване на процедура по прилагане на Р 883/2004. Тези актове гарантират ползването на социални права от лицата, когато са живели и/или работили в повече от една държава членка. Бихме искали да отбележим, че целта на паричното обезщетение е да замества дохода на лицето за определен период, като за целта необходимо то да бъде регистрирано като търсещо работа в дирекция „Бюро по труда“ към Агенцията по заетостта. От информацията, която ни предоставяте, разбираме, че имате отпуснато обезщетение за безработица в България. В случай обаче, че желаете да отидете в друга държава членка (напр. Швеция) и да търсите работа там, съществува възможност да запазите правото си на обезщетение. За целта: 1. преди своето заминаване безработното лице трябва да е било регистрирано като търсещо работа и да е било на разположение на службите по заетостта на компетентната държава в продължение най-малко на 4 седмици, след като е станало безработно, т.е. Вие следва да сте били регистрирана като безработно лице в съответната компетентна институция в България поне 4 седмици преди заминаването Ви в Швеция; 2. безработното лице трябва да се регистрира като търсещо работа в службите по заетостта на държавата членка, в която е отишло, да е обект на процедурата за контрол, установена там и да спазва условията, установени от законодателството на тази държава членка. Това условие се смята изпълнено за периода преди регистрацията, ако заинтересованото лице се е регистрирало в 7-дневен срок от датата, на която е престанало да бъде на разположение на службите по заетостта на държавата, която е напуснало. Това означава, че в 7-дневен срок от датата на напускане на България Вие следва да се регистрирате като безработно лице в Швеция. Ако се регистрирате след тази дата, обезщетението ще се изплаща едва от датата, на която се регистрирате. 3. правото на обезщетение се запазва за срок от 3 месеца от датата, на която лицето е престанало да бъде на разположение на службите по заетостта на държавата членка, която е напуснало, при положение, че общата продължителност на обезщетенията не надхвърля общата продължителност на срока на обезщетенията, на които лицето е имало право съгласно законодателството на тази държава членка. Тоест Вие ще може да получавате обезщетението, което получавате от България, за период до 3 месеца или за остатък от периода, за който такова обезщетение Ви се дължи, ако е по-малък от 3 месеца. Следва да се има предвид, че съществува възможност този тримесечен срок да бъде удължен от компетентните служби или институции максимум до 6 месеца. 4. обезщетенията се отпускат от компетентната институция съгласно прилаганото от нея законодателство и за нейна сметка, което означава, че обезщетението ще продължава да се изплаща от компетентната българска институция в същия размер. Следва да се обърне внимание, че ако лицето не успее да си намери работа в съответната държава членка, то следва да се върне в България преди изтичане на посочения в т. 3 период. Ако се върне по-късно без изричното разрешение на българската институция или изобщо не се върне в България, то ще загуби възможността да получи парично обезщетение за безработица за оставащия период, при положение, че има такъв. За повече информация следва да се обърнете към Националния осигурителен институт, който е компетентната институция за издаване на необходимите документи за прехвърляне на обезщетението в друга държава членка. НА Предходна 1 2 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

