

□ Начало Карта на сайта
Контакти МИНИСТЕРСТВО Министър Кабинет Главен Секретар Структура Второстепенни разпоредители с бюджет Държавни предприятия История Кариери Декларации по ЗПКОНПИ 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 2018-08-16 15:44:33 - Мария Тодорова Здравейте, не съм получавала гръцката си пенсия от Декември 2017 година. Подала съм декларация, че съм жива към тях. Не знам какво се случва. Мъча се да звъня на различни телефони в Гърция, но никога не ми вдига. Как мога да разбера какво се случва. Благодаря ви предварително. 2018-08-24 13:21:13 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Тодорова, За информация във връзка с посочения от Вас проблем може да се обърнете към Службата по трудови и социални въпроси към посолството на република България в Атина, на имейл адрес: social_bgembass@abv.bg. МХ/ГПООУТ 2018-08-14 12:40:25 - Тахтакова Здравейте! Гражданка съм на две страни, България и Израел. От 2016 година съм пенсионерка в България. Имам ли право на личен лекар и здравни услуги за времето в което съм в България? Ако отговора е - да, какъв е реда да получа здравна карта и личен лекар. Предварително Ви Благодаря! Бъдете Здрави! 2018-08-17 15:12:15 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Тахтакова, по поставените въпроси се обърнете към Министерството на здравеопазването. МК/ГПООУТ 2018-08-09 10:28:16 - София Никова Моля за отговор: българска фирма с предмет на дейност в ИТ услугите изпраща служител на обучение в предприятие от същата група в Швейцария. Кой ред на командироване се прилага? Има ли значение каква е темата или характера на обучението и как тя се съотнася с характера на полаганата от служителя работа? Благодаря 2018-09-18 11:59:55 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Никова, В случай, че въпросните служители няма да полагат труд в предприятието от същата група предприятия, т.е. не са командировани с цел извършване на работа, а са командировани за участие в международна конференция, обучение и други, при които не се полага труд срещу възнаграждение, независимо дали се провеждат в предприятие от същата група или в предприятие извън групата, командироването следва да се извърши при спазване на условията и реда на чл. 121 от КТ и Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина. При командироване на работник или служител за полагане на труд в дружество от същата група предприятия, което е установено на територията на друга държава членка, приложимите изисквания са на чл. 121а, ал. 1, т. 1, буква „б“ от КТ във връзка с Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги. НА 2018-08-04 19:06:34 - Veneta Ivanova Уважаеми дами и господа, Имам 18 години и 11 месеца признат и намерен в архивите трудов стаж в България, и 50 години осигуровка за старост (АОВ) в Холандия, 7 години задължителна, когато живеех там и останалите доброволна за догините, които съм живяла в България. Защо НОИ намалява българската ми пенсия за трудов стаж, в Холандия е доброволна осигуровка? 2018-09-12 17:25:10 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Иванова, За конкретен отговор на поставения от Вас въпрос се обърнете към Националния осигурителен институт. НА 2018-08-01 17:02:49 - ивайло велков Съпругата ми е украинка има ли право да работи в България след като и бъде издаден документ за пребиваване в БГ. Може ли с този документ да пребивава в друга страна от ЕС 2018-08-08 17:07:36 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми господин Велков, Моля задайте своя въпрос в рубрика „Свободно движение на работници, миграция и интеграция“. НА 2018-08-01 13:41:38 - Г. Чучкова Здравейте, предстои ни да наемем лице, български гражданин, работило дълги години в Канада. В тази връзка бих искала да попитам следва ли да признаем придобития в Канада трудов стаж с цел начисляване на доп. възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит? Съгласно разпоредбите на чл. 351, ал. 2 от КТ, съдя че няма основание за това. 2018-08-17 14:46:53 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Чучкова, 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. По отношение на изплащането на т.нар. „клас“ към трудовото възнаграждение 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 трудов договор. Съгласно чл. 12, ал. 4, т. 3 от НСОЗ 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 от работници или служители, които са български граждани или граждани на някоя от държавите членки, както и членовете на техните семейства, и зачетен като такъв съгласно законодателството на съответните държави. Предвид гореизложеното, тъй като Канада не е държава членка на Европейския съюз не е възможно при определяне на т.нар. „клас“ към трудовото възнаграждение да бъде зачетен придобития канадски трудов стаж. МХ/ТПООУТ 2018-08-01 13:26:45 - Ива Славкова 94-3508/17.07.2018 По - конкретно искам състав с имена и институционална принадлежност на КОМИСИЯТА, която е одобрила европроектите на за периода от 2008 до 2018 вкл. на Сдружение „Център за психологически изследвания“, 2018-08-07 16:36:08 - Дирекция "Трудово право, общественно осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Славкова, Моля задайте въпроса си в рубриката Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“. МХ/ТПООУТ 2018-07-31 13:55:08 - Светлана Тодорова От 2012 до 2018 г. съм работила в САЩ като университетски преподавател по различни договори, които са и нотариално заверени. През този период съм била в неплатен отпуск от ИУ - Варна. на длъжност гл. ас. д-р. Може ли на база тези договори да ми се зачете трудовия стаж за увеличаване на класа при определяне на трудовото ми възнаграждение. 2018-08-17 14:57:30 - Дирекция "Трудово право, общественно осигуряване и условия на труд" УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ТОДОРОВА, В чл. 12, ал. 1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) е предвидено, 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 трудов договор. Съгласно 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 от работници или служители, които са български граждани или граждани на някоя от държавите членки, както и членовете на техните семейства, и зачетен като такъв съгласно законодателството на съответните държави. Предвид гореизложеното, тъй като Съединените американски щати не е държава членка на Европейския съюз не е възможно при определяне на т.нар. „клас“ към трудовото Ви възнаграждение да бъде зачетен придобития американски трудов стаж. МХ/ТПООУТ 2018-07-31 10:01:31 - София Никова оУважаеми експерти на МТСП имам следния въпрос: българска фирма с предмет на дейност в ИТ услугите изпраща служители на обучение в предприятие от същата групата в Швейцария. Кой ред на командироване се прилага? Има ли значение каква е темата или характера на обучението и как то се съотнася с характера на полаганата от служителя работа? Благодаря 2018-11-06 16:35:55 - Дирекция "Трудово право, общественно осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Никова, В случай, че въпросните служители няма да полагат труд в предприятието от същата група предприятия, т.е. не са командировани с цел извършване на работа, а са командировани за участие в международна конференция, обучение и други, при които не се полага труд срещу възнаграждение, независимо дали се провеждат в предприятие от същата група или в предприятие извън групата, командироването следва да се извърши при спазване на условията и реда на чл. 121 от КТ и Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина. При командироване на работник или служител за полагане на труд в дружество от същата група предприятия, което е установено на територията на друга държава членка, приложимите изисквания са на чл. 121а, ал. 1, т. 1, буква „б“ от КТ във връзка с Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги. НА 2018-07-30 16:21:29 - Дилияна Николова Ние сме строителна фирма. Явяваме се подизпълнител на фирма, спечелила обект в Косово. Имаме назначени работници, като по договор мястото на работа е Косово. Други от тях имат допълнително споразумение с място на работа Косово. Фирмата изплаща храна, спане и транспорт. Дължат ли им се командировъчни и ако е така, по колко? 2018-09-18 11:56:48 - Дирекция "Трудово право, общественно осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Николова, Въпросите, свързани с трудовите и осигурителните отношения на българските граждани, изпратени на работа в чужбина от български работодатели, се уреждат от Наредбата за трудовите и осигурителните отношения на българските граждани, изпратени на работа в чужбина от български работодатели (НТООБГИРЧБР). В тази връзка бихме искали да направим следното уточнение: Командироването е временно изменение на мястото на работа на работника или служителя. Съгласно чл. 121 от Кодекса на труда (КТ) когато нуждите на предприятието налагат, работодателят може да командирова работника или служителя за изпълнение на трудовите задължения извън мястото на постоянната му работа. За да е налице командироване в чужбина по смисъла на Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина (НСКСЧ) е необходимо с работника или служителя преди това да е възникнало трудово правоотношение, като страните по него са се договорили за място на работа, което се намира на територията на Република България. При командироване в чужбина по чл. 121, ал. 1 КТ работниците или служителите имат право да получат освен брутното си трудово възнаграждение още и пътни, дневни и квартирни пари при условия и в размери, определени с НСКСЧ (чл. 215, ал. 1 КТ). Съгласно чл. 10, ал. 2 от КТ този кодекс се прилага и за трудовите правоотношения на български граждани, на граждани на държави - членки на Европейския съюз, на държави - страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство или на Конфедерация Швейцария, изпратени от български работодател на работа в друга държава в чуждо или смесено предприятие, както и на чужди граждани на работа в България, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, който е в сила за Република България. Поради това НТООБГИРЧБР се прилага в случаите, при които между страните по трудовото правоотношение се уговаря място на работа, което е извън територията на Република България и в тази връзка не се прилага в случаите на командироване. Ето защо в случай, че работниците са изпратени да извършват работа в Република Косово на основание НТООБГИРЧБР, т.нар. „командировъчни“ не се дължат. Подчертаваме, че НТООБГИРЧБР урежда минимален размер на трудовото възнаграждение. Съгласно чл. 8, ал. 1, изр. 2 от НТООБГИРЧБР, когато задграничната заплата се договаря само в левове, утвърждава се за начална база минималната месечна работна заплата, установена в Република България, увеличена с коефициент 2. НА 2018-07-27 14:43:16 - Гергина иванова Оптимален срок за получаване на отговор за

трудова стаж в кипър 2018-09-14 14:25:32 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Иванова, В случай, че запитването Ви се отнася за потвърждаване на осигурителен стаж от Кипър с оглед отпускането Ви на пенсия или друг вид обезщетение от държавното обществено осигуряване в България, отбелязваме следното: В отношенията между Република България и останалите държави – членки на Европейския съюз (каквато е и Кипър), касаещи социалната сигурност и ползването на социални права, се прилагат разпоредбите на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност и Регламент (ЕО) № 987/2009 за установяване на процедура за прилагането на Регламент (ЕО) № 883/2004. 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. Съгласно чл. 76, пар. 2, изр. 2 от регламента, институциите, в съответствие с принципа за добра администрация, трябва да отговарят в разумен срок на всички запитвания и да предоставят всякаква информация на съответните лица, необходима за упражняване на предоставените им с регламента права. За съжаление обаче никъде не е предвиден конкретен срок за предоставяне на необходимите данни. Не съществува и механизъм чрез който българската институция да „принуди“ съответната кипърска институция да изпрати нужните документи. В случай, че при Вас има голямо забавяне, Ви съветваме да се обърнете към съответното териториално поделение на НОИ по постоянния Ви адрес, които биха могли да изпратят напомнително писмо на съответната компетентна институция в Кипър. НА 2018-07-27 10:39:23 - Бойчо Огнянов Здравейте, В периода от ноември 2014 до края на юни 2018 работих като наето лице в Германия. Малко преди да взема решението да се върна, с изричното съгласие и знание на бившата ми съпруга, подадох документи за детски за биологичното ни дете, което живее на адреса на майката в България. Нито тя, нито детето са пребивавали през този период в Германия. Според немските правила обаче, заявител на детските трябваше да бъде майката, т.е. получих нейното съдействие (както и необходимите през целия процес на кандидатстване служебни бележки и документи) да получа парите от немската фамилна каса на моя банкова сметка в Германия. Разбира се, получих сумата за целия период, със задната дата, и след завръщането ми в България, майката започна да предявява претенции към парите. Последното считам за напълно неоснователно, тъй като през целия период съм плащал редовно определената ми месечна издръжка, дори в повечето месеци в двоен и по-голям размер. Доколкото ми е известно, предоставянето на Kindergeld се регламентира от два закона, а именно BKGG (Bundeskindergeldgesetz) и EStG (Einkommensteuergesetz) - Федерален закон за детските обезщетения и Закон за данъка върху доходите - като отпускането им се явява вид данъчно облекчение. С други думи, фактът, че бившата ми жена притежава родителските права, не ? дава автоматично правото да получава детски надбавки от Германия, а парите са отпуснати в резултат на това, че съм пребивавал, работил и плащал данъци там. Желанието ми е да предоставя получената сума за образование на детето си, когато то навърши необходимата възраст. Тъй като в момента майката ме заплашва със съд, бих искал да попитам следното: 1. Кое законодателство ще бъде приложено? (предполагам българското) При това положение: 2. Има ли правно основание майката да предявява претенции към тези пари, след като не е работила, нито пребивавала на територията на Федерална Република Германия, а според българското законодателство аз съм редовен платец (доказуемо с банково извлечение)? Освен това, посочвайки моя банкова сметка, е дала съгласието си сумата да бъде преведена на мен. Предварително ви благодаря! П.П. С цел защита на личните данни името е променено. 2018-09-14 14:21:20 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми господине, Компетентната институция в България за прилагане на координационните регламенти за социална сигурност в областта на семейните обезщетения е Агенцията за социално подпомагане. Ето защо за конкретен отговор на поставения от Вас въпрос е необходимо да се обърнете към АСП. НА 2018-07-24 14:51:26 - Джулиета Георгиева Моля за изясняване на процедурата за признаване на стаж към Организацията на Обединените нации със седалище Бон Германия. Какви стъпки е необходимо да бъдат предприети за признаването в България на стаж към ООН на редовен договор в страна членка на ЕС. Коя е компетентната институция и необходимите документи? Предварително благодаря за отговора ви. 2018-09-14 14:23:02 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Георгиева, С оглед практиката на Съда на Европейския съюз осигурителният стаж, придобит в международни организации със седалище на територията на държава – членка на ЕС, ще бъде зачетен и сумиран при определяне на правото на пенсия по българското законодателство, независимо от това дали има пенсионен трансфер или не. За повече информация е необходимо да се обърнете към Националния осигурителен институт. НА 2018-07-18 11:28:51 - Димитър Илиев Дадено предприятие ме командирова на турне за изпълнение на представление в Белгия от 16 декември до 24 декември, като е включен и пътя от 48 часа в двете посоки. Какво заплащане ми се полага? Трябва ли да има междудневната почивка от 12 часа по време на пътя? Попадам ли по член 121а от КТ за тази командировка? 2018-07-25 12:10:56 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми г-н Димитров, Командирането или изпращането в рамките на предоставяне на услуги е регулирано в чл. 121а от Кодекса на труда (КТ). За да се прилага чл. 121а, ал. 1, т. 1, буква „а“ от КТ работникът или служителът следва да полага труд срещу възнаграждение и дейността да е включена в кръга на служебните му задължения, определени в длъжностната характеристика. Поради това командироване в рамките на предоставяне на услуги е налице когато работник или служител за ограничен период извършва работа на територията на държава членка, която е различна от държавата членка, в която той обичайно работи. В противен случай приложимият подзаконов нормативен акт за задграничната командировка е Наредба за служебните командировки и специализации в чужбина (НСКСЧ). В описаната от Вас хипотеза не може да се направи категоричен извод дали българският работодател е изпълнител или подизпълнител по договора за услуги, който е сключен между доставчик на услугите и ползвател на услугите. Отговорността за законосъобразно оформяне на командироването е на работодателя, който следва да прецени фактическата обстановка и приложимата нормативна уредба. В случай, че работодателят не е изпълнил задължението си, имате възможност да се обърнете към инспекция по труда, за да бъде установено дали има допуснато нарушение на трудовото

законодателство и да бъдат предприети мерки за отстраняването му. Съгласно чл. 152 от КТ работникът или служителът има право на непрекъсната междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа. В посочената хипотеза сме на мнение, че междудневната почивка следва да се ползва от часа, в който работникът или служителът е приключил работата, а не по време на пътуването, поради обстоятелството, че това време не се отчита като работно време. Следва да се вземе под внимание, че възнаграждението, в случай на командироване в рамките на предоставяне на услуги по чл. 121а от КТ, се определя по взаимно споразумение между страните, като общоприложимата минимална заплата държавата, в която сте командирован е минимума, който може да бъде договорен, но това не ограничава възможността за постигане на споразумение за трудово възнаграждение в по-висок размер. Заплащането на командировъчни пари при командироване по чл. 121а от КТ е уредено изрично в разпоредбите на чл. 215, ал. 2 от КТ и чл. 2, ал. 2, т. 7 във връзка с чл. 4 и 5 от Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги. Разпоредбата на чл. 215, ал. 2 от КТ предвижда, че при командироване или изпращане в рамките на предоставянето на услуги работникът или служителът има право да получи освен brutното си трудово възнаграждение още и пътни пари. Поради това работодателят има задължение да заплаща пътните пари. При командироване в чужбина по чл. 121, ал. 1 от КТ, което не е в рамките на предоставяне на услуги, работникът или служителът има право да получи освен brutното си трудово възнаграждение още и пътни, дневни и квартирни пари при условия и в размери, определени с Наредба за служебните командировки и специализации в чужбина (чл. 215, ал. 1 КТ). За покриване разходите на командированите лица в чужбина в този случай се изплащат дневни и квартирни пари в размери и валути съгласно приложение № 2 от НСКСЧ, като за Белгия минималният размер на дневните пари е 35 евро на ден, а размерът на квартирните пари е 130 евро. НС 2018-07-14 12:16:02 - Veneta Ivanova Ivanova Уважаеми дами и господа, Защо НОИ не използва формулата за изчисление на пенсия за труд стаж според страницата на Европейската общност и когато се обърнем с молба да преизчислят пенсията ме карат за започна дело? Защо намалиха българската ми пенсията за 18 години и 11 месеца трудов стаж в България защото имам социална осигуровка за 50 години в Холандия без трудов стаж там? Благодаря за съдействието Ви! 2018-10-17 17:53:58 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Иванова, От запитването Ви не става ясно какви точно са причините за намаляване на Вашата пенсия. Бихме искали обаче да отбележим, че пенсиите и добавките към тях се отпускат, изменят, осъвременяват, спират, възобновяват, прекратяват и възстановяват с разпореждане, издадено от длъжностното лице, на което е възложено ръководството на пенсионното осигуряване в териториалното поделение на Националния осигурителен институт. В случай на несъгласие с издаденото разпореждане, единствената възможност за лицето е да го обжалва по реда на чл. 117-119 от Кодекса за социално осигуряване. Жалби за отказ или за неправилно определяне или изменение и спиране на пенсиите, добавките и компенсациите към тях се подава пред ръководителя на съответното териториално поделение на НОИ в едномесечен срок от получаването им. В случай, че разпореждането е издадено от длъжностното лице по чл. 98, ал. 1, т. 2 (т.е. длъжностното лице, на което е възложено ръководството на дейността по отпускане и изплащане на пенсиите по международни договори за лица с постоянен адрес в чужбина, или други длъжностни лица, определени от управителя на Националния осигурителен институт) то може да се обжалват пред управителя на Националния осигурителен институт в едномесечен срок (чл. 117, ал. 4 от КСО). Ръководителят на териториалното поделение или управителят на НОИ се произнасят по жалбите или исканията с мотивирано решение в едномесечен срок от получаването им. С решението ръководителят на териториалното поделение на НОИ решава въпроса по същество или отменя разпореждането и връща преписката за ново разглеждане от компетентния административен орган, когато не са изяснени всички обстоятелства, отнасящи се до издаване на разпореждането. Решението на ръководителя на териториалното поделение на НОИ може да се обжалва в 14-дневен срок от получаването му пред административния съд. Жалбата се подава чрез ръководителя на териториалното поделение, който в 7-дневен срок е длъжен да я изпрати заедно с преписката в съда. Решението на управителя на Националния осигурителен институт по чл. 117, ал. 4 може да се обжалва в 14-дневен срок от получаването му пред Административния съд - град София. Жалбата се подава чрез управителя на Националния осигурителен институт, който в 7-дневен срок е длъжен да я изпрати заедно с преписката в съда. Решенията на административния съд подлежат на касационно обжалване по реда на Административнопроцесуалния кодекс. За дела по обжалвани решения на ръководителя на териториалното поделение на НОИ и на управителя на НОИ не се внася държавна такса. При уважаване на жалбата жалбоподателят има право да получи направените от него разноски и платеното възнаграждение за защита съразмерно на уважената част. Националният осигурителен институт е автономна институция – отделно юридическо лице е и отчита дейността си пред Народното събрание. Министърът на труда и социалната политика няма правомощието да преразглежда и да се произнася по актовете, с които се е произнесло длъжностното лице, на което е възложено ръководството на пенсионното осигуряване в териториалното поделение на НОИ. НА 2018-07-12 15:36:37 - Ива Славкова Кой одобрява проектите по различните програми, кандидатстващи за финансиране? Ако е комисия, може ли състава с принадлежност към институция, имена и т.н. Имайте предвид, че ще използвам инфото в медиите, затова ще помоля за изчерпателност. 2018-07-19 12:05:31 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Славкова, Въпросът Ви е от компетентност на рубриката „Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, препоръчваме Ви да отправите своето запитване на следния електронен адрес: <http://esf.bg/vrazka-s-nas>. НА 2018-07-05 11:59:09 - Николай Чолаков Здравейте, Възможно ли е докато съм в творчески отпуск (подготвяне на дисертационен труд) да работя в друга държава (държава от ЕС) на трудов договор? Работното ми време тук е 7,5 часа а там ще е 6 часа. 2018-07-18 17:12:46 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми г-н Чолаков, Разпоредбата на чл. 161 от Кодекса на труда (КТ) регламентира служебните и творческите отпуски, които могат да бъдат платени или неплатени. Изрично е предвидено, че разрешаването на отпуска става по условия и по ред, установени в колективен трудов договор или по

споразумение между страните по трудовото правоотношение. Когато е подписано споразумение между страните по индивидуалното трудово правоотношение, то в него се определят видът на отпуска (платен или неплатен) и условията и реда за ползването му. Кодексът на труда не ограничава възможността работниците и служителите да полагат труд при повече от един работодател. Считаме, че няма пречка по време на ползване на творчески отпуск по основния трудов договор работникът или служителят да сключи трудов договор за допълнителен труд, в случай, че това отговаря на условията и реда за ползване на отпуска, който е уговорен между страните. НС 2018-07-03 18:06:28 - Елена Каврошилова Уважаеми господине/ госпожо, Въпросът, който бих искала да задам, е следния: какви документи трябва да депозирам в/ изисквам от българските институции, отговорни за социално и здравно осигуряване, което трябва да бъде променено, тъй като съм одобрена за работа в Унгария на безсрочен договор? Благодаря предварително за отговора. 2018-09-14 13:19:12 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Каврошилова, В отношенията между Република България и останалите държави – членки на Европейския съюз (каквато е и Унгария) в областта на социалната сигурност 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. Съгласно разпоредбата на чл. 11, пар. 1 от Р 3/2004 във всеки един момент дадено лице е подчинено на законодателството само на една държава. В общия случай лицето е подчинено на законодателството на държавата, в която осъществява дейност като заето или самостоятелно наето лице. Компетентната институция в България, която определя приложимото право, е Националната агенция за приходите. За повече информация относно Вашия конкретен въпрос е необходимо да се обърнете към НАП. За целите на определяне на права от сферата на социалната сигурност, се зачитат и чужди осигурителни периоди въз основа 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. 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. НА 2018-06-29 17:27:28 - Даниела Запрянова Здравейте, Налице ли е хипотезата на чл. 121а (1) буква (а) в следните случаи: 1. Български работодател командирова за три дни в Румъния свой служител шофьор на лек автомобил със задачата да транспортира служители от друга българска фирма на базата на договор за административно обслужване. Разходите за командировката са за сметка на втората българска фирма. Целта на посещението на служителите на втората фирма е бизнес среща или конференция. Налице ли е хипотезата на командироване в рамките на предоставяне на услуги относно шофьора? Според Вас има ли пречка разходите по командировката на шофьора да са за сметка на втората българска фирма? 2. Българска фирма А има сключен договор за абонаментна ремонтна поддръжка на оборудване на друга българска фирма Б (получател на ремонтните услуги). Фирма Б има сключен договор с германска фирма Х (доставчик) за изработка и доставка на специализирано оборудване, което след доставката ще бъде предмет на обслужване от фирма А съгласно договора ѝ за ремонтно обслужване с фирма Б. Фирма А и германската фирма Х нямат търговски взаимоотношения. Съгласно договора за доставка на оборудването, на финалния етап от изпълнение на договора българската фирма Б (купувач на оборудването) трябва да направи инспекция на оборудването в завода в Германия и да потвърди, че го приема (целта е фирма Б да се убеди, че изработката на оборудването отговаря на изискванията ѝ). Служители на фирма А и Б съвместно отиват до Германия да направят тест на оборудването. Фирма А и фирма Б самостоятелно командироваат своите служители, като разходите по командировката на фирма А са за сметка на фирма Б (получателят на оборудването). Налице ли е хипотезата на командироване в рамките на предоставяне на услуги относно служителя на ремонтната фирма А? Налице ли е тази хипотеза за служителя на българската фирма купувач Б? Според Вас има ли пречка разходите по командировката на служителя на ремонтната фирма А да са за сметка на купувача на оборудването – фирма Б? 3. Българска фирма А има сключен договор за абонаментна ремонтна поддръжка на оборудване на друга българска фирма Б (получател на ремонтните услуги). Фирма Б сключва договор с румънска фирма Х като ѝ дава оборудване под наем за срок от 10 дни. Съгласно договора между фирма Б и фирма Х българската фирма трябва да обезпечи безпроблемната работа на оборудването. Тъй като поддръжката на оборудването се извършва от фирма А, фирма А командирова свой служител в Румъния за наблюдение на оборудването по време на наемния договор на фирма Б за 10 дни. Фирма А няма взаимоотношения с румънската фирма Х и се явява подизпълнител на фирма Б. Налице ли е хипотезата на командироване в рамките на предоставяне на услуги относно командирования в Румъния служител на фирма А? Според Вас има ли пречка разходите по командировката му да са за сметка на фирма Б? Благодаря! 2018-07-26 13:55:53 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема г-жо Запрянова, Командироването или изпращането в рамките на предоставяне на услуги е регулирано в чл. 121а от Кодекса на труда (КТ). За да се прилага чл. 121а, ал. 1, т. 1, буква „а“ от КТ работникът или служителят следва да полага труд срещу възнаграждение и дейността да е включена в кръга на служебните му задължения, определени в длъжностната характеристика. Поради това командироване в рамките на предоставяне на услуги е налице когато работник или служител за ограничен период извършва работа на територията на държава членка, която е различна от държавата членка, в която той обичайно работи. В противен случай приложимият подзаконов нормативен акт за задграничната командировка е Наредба за служебните командировки и специализации в чужбина (НСКСЧ). В описаните от Вас хипотези може да се направи заключението, че българският работодател е изпълнител или подизпълнител по договора за услуги, който е сключен между

доставчик на услугите и ползвател на услугите, като работата от страна на командированото лице се извършва на територията на друга държава членка. 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. В тази връзка може да се приеме, че командироването на работниците и служителите, които осъществяват работа на територията на друга държава членка е в рамките на предоставяне на услуги по смисъла на чл. 121а, ал. 1, т. 1, буква „а“ от КТ. Бихме искали да обърнем внимание, че работодателят е задължен да заплаща разходите за трудови възнаграждения и за командироване на работника или служителя. По наше мнение в договора между предприятията е възможно да бъде договорено възстановяване на разходите за командироване, които да се изплащат от едно от предприятията на другото, но това не освобождава от отговорност работодателя да начислява и изплаща предвидените от трудовото законодателство възнаграждения на работника или служителя.НС 2018-06-29 16:11:32 - Красимира Василева Предстои ми заминаване във Франция.Партньорът ми, с когото нямаме сключен граждански брак е изпратен на обучение от работодателя си в европейска институция.Имаме общо дете и още едно мое, от предишен брак.Налага се на напусна работа в България. Имам 15г. непрек. стаж.Какви са ми здравните и социални права? Как да се регистрирам като безработна? 2018-09-14 10:31:10 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Василева, В отношенията между Република България и останалите държави – членки на Европейския съюз (каквато е и Франция) в областта на социалната сигурност, включително пенсионни права, обезщетения за майчинство, безработица, здравните грижи и т.н., 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. Съгласно разпоредбата на чл. 11, пар. 1 от Р 3/2004 във всеки един момент дадено лице е подчинено на законодателството само на една държава. В общия случай лицето е подчинено на законодателството на държавата, в която осъществява дейност като заето или самостоятелно наето лице. Компетентната институция в България, която определя приложимото право, е Националната агенция за приходите. За целите на определяне на права от сферата на социалната сигурност, се зачитат и чужди осигурителни периоди въз основа 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. 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. Както посочихме по-горе, разпоредбите на координационните регламенти се прилагат и по отношение на обезщетенията за безработица. В съответствие с установения в регламентите принцип, че приложимо е законодателството на държавата членка, в която лицето работи (във Вашия случай – България), обикновено тази държава е отговорна за отпускането на обезщетения за безработица. Ето защо след прекратяване на трудовата Ви дейност е необходимо да се регистрирате като търсещо работа лице в съответната компетентна институция в България. В случай, че отговаряте на изискванията на законодателството на компетентната държава членка за получаване на парично обезщетение за безработица (във Вашия случай България), но желаете да отидете в друга държава членка (напр. Франция) 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 във Франция; 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 във Франция. 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. 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 и в същия размер. Следва да се обърне внимание, че ако не успеете да си намерите работа във Франция, следва да се върнете в България преди изтичане на посочения в т. 3 период. Ако се върнете по-късно без изричното разрешение на българската институция или изобщо не се върнете в България, ще загубите възможността да получите парично обезщетение за безработица за оставащия период, при положение, че имате такъв. Компетентната българска институция, в която ще се регистрирате като търсещо работа лице, следва да Ви издаде преносим документ U2, с който ще може да прехвърлите обезщетението

си във Франция. Същият следва да се предостави на компетентната френска институция. Компетентната българска институция относно отпускането на парични обезщетения за безработица е Националният осигурителен институт, където може да получите повече информация относно Вашия конкретен случай. По отношение на въпроса относно здравните Ви права отбелязваме, че всички граждани подлежат на задължително здравно осигуряване само в една (компетентната) държава. Ако правата на здравно осигуряване са непрекъснати в компетентната държава, гражданите имат право при необходимост да ползват медицинска помощ от пакета на публичното здравеопазване (базов пакет здравни услуги) от държавата по престоя или пребиваването им. Повече информация относно Вашия конкретен случай, както и за процедурата по издаване на ЕЗОК, формуляр S1 и др. формуляри, свързани със здравното осигуряване, можете да получите от Националната здравноосигурителна каса. 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 ДАННИ © 2014 Официална страница на Министерството на труда и социалната политика на Република България