



POST-MEET
PROJECT



**Ръководство за командироване на
работници в строителния сектор**

БЪЛГАРИЯ



Co-funded by
the European Union



Проект „Post-meet“ — Ръководство за командироване в строителството

Въведение

Важна информация и цели на ръководството

Настоящото ръководство има за цел да предостави подробни указания относно условията на заетост и процедурите, приложими в случай на командироване в строителния сектор.

То е изготвено в рамките на финансирания от ЕС проект Post-meet (№ 101140103) и е публикувано като част от поредица публикации за: България, Италия, Полша, Словения и Испания.

Проектът „Post-meet“ има за цел да подобри достъпността на информацията за командироването, насочена към работници и работодатели, като по този начин подпомага спазването на законодателството. Той подпомага също така партньорските организации в подобряването на техните канали за комуникация. Повече информация за проекта можете да намерите на уебсайта на организациите, които публикуват настоящия наръчник.

Настоящият наръчник не предоставя правно обвързваща информация и не е изчерпателен източник на информация за командироването. Структурата му е изготвена, като са взети предвид вече наличната информация в публични портали, най-вече уебстраницата „Вашата Европа“ за командироването, практическият наръчник на Европейската комисия за командироването и брошурата „Командировани работници в строителния сектор“, изготвена от Европейската трудова служба, които са достъпни в раздела „Полезни контакти и източници“ в края на настоящия доклад. Идеята беше да се допълнят наличните официални източници на информация по този въпрос и да се фокусира информацията върху разпоредбите на национално равнище относно командироването в строителството.

Ръководството е предназначено за стандартни ситуации, при които командированите работници остават социално осигурени в държавата на произход и трябва да спазват законодателството на приемащата държава по определени въпроси. Както е обяснено по-долу, има изключения от този стандарт, например в случай че командироването е с дълъг срок или ако работникът е изпратен да замести друго лице. Важно е да се подчертае също, че законодателството на приемащата държава се прилага само доколкото то е по-благоприятно за работника. В противен случай работникът трябва да спазва разпоредбите на държавата на произход.



Макар че препоръчваме да се потърси индивидуална консултация при необходимост, припомняме, че разпоредбите, посочени в настоящия наръчник, могат да бъдат променяни вследствие на изменения в съответните правни източници, както и в националната и европейската съдебна практика, което може да засегне по-специално границите на националните разпоредби, приложими в случай на командироване.

Представяне на партньорите

Камара на строителите в България

Камарата на строителите в България (КСБ) е независима, доброволна, професионална организация, която действа като официален представител на предприятията, работещи в строителния сектор в България (строителни фирми, производители на строителни материали и др.). Камарата е юридическо лице, създадено през 2006 г. и в момента има над 2800 членове, включително строителни фирми, неправителствени организации и образователни институции. КСБ изпълнява функциите си чрез 27 регионални офиса, които обхващат територията на цялата държава.

Връзка: <https://ksb.bg/>

Други контакти: office@ksb.bg

ФСИВ — „Подкрепа“

Федерация „Строителство, индустрия и водоснабдяване“ (ФСИВ) — „Подкрепа“ е синдикална организация, представляваща над 5000 членове, които работят в областта на строителството, научните изследвания и проектирането, производството на строителни материали, конструкции и продукти, водоснабдяването, канализацията и пречистването на отпадъчни води, поддръжката, ремонта и експлоатацията на строителни обекти и инженерни съоръжения, строителния надзор и други дейности, свързани с инвестиционния процес, строителството, поддръжката и ремонта на пътища, консултантските услуги и проектирането на пътища.

Връзка: <https://fciw.bg/>

Други контакти:

Иоанис Партениотис



Председател на „ФСИВ“ — „Подкрепа“

1000 София, ул. „Ангел Кънчев“ № 2

Тел. +359 898 777 487

адрес на електронна поща: fciw@techno-link.com

Институт за социални и синдикални изследвания и обучение (ИССИО)

ИССИО е независима неправителствена организация за изследвания, образование и обучение. Тя е предшественик на Института за социални и синдикални изследвания (създаден през 1945 г. като част от Конфедерацията на независимите синдикати в България) и Колежа за образование и обучение на работниците (създаден през 2003 г.). ИССИО има за цел да предоставя висококачествени продукти, съобразени с нуждите на работещите хора във всички сектори. Чрез авангардни програми за обучение и образование, както и чрез научни статии и задълбочени проучвания, Институтът е надежден партньор на синдикалното движение в България.

Връзка: <https://issi.knsb-bg.org/>

Други контакти:

Любослав Костов

Директор на ИССИО

1000 София, пл. „Македония“ № 1

Тел. +359 02 40 10 591

адрес на електронна поща: lkostov@citub.net

Какво представлява трансграничното командироване на работници?

Съгласно Директива 96/71/ЕО (изменена с Директива 2018/957/ЕС) и Регламент (ЕО) 883/2004, понятието „командироване на работници“ се използва за определяне на правилата, приложими в случай на временна мобилност на работници в рамките на предоставянето на услуги в Европейския съюз.

Условията за командироване са наличието и продължаването на трудово правоотношение между работодател, който обикновено е установен в държава членка на ЕС (изпращащо предприятие), и работник, който обичайно е нает в това предприятие и е изпратен в предприятие, установено в друга държава членка на ЕС (приемащо предприятие), за да предоставя услуги за ограничен период от време. Двете дружества трябва да са свързани с



договорни отношения (например подизпълнение), участие в една и съща група или договор за предоставяне на временна работа, в случай на командироване от агенция за временна заетост.

По правило командированите работници остават свързани със социалноосигурителните институции на командированата държава, но имат право на възнаграждение, определено в законодателството и колективните трудови договори на държавата, в която временно отиват да работят (наричана „приемаща държава“).

Съгласно Директива 96/71/ЕО, изменена с Директива (ЕС) 2018/957, те имат право на прилагане на законодателството на приемащата държава по редица въпроси, ако то е по-благоприятно, включително:

- максимална продължителност на работа и минимални периоди на почивка;
- минимален платен годишен отпуск;
- възнаграждение, включително ставки за извънреден труд, с изключение на допълнителни професионални пенсионни схеми;
- условията за наемане на работници, по-специално предоставянето на работници от агенции за временна заетост;
- здраве, безопасност и хигиена на работното място;
- защитни мерки по отношение на условията на заетост на бременни жени или жени, които наскоро са родили, на деца и на младежи;
- равно третиране на мъжете и жените и други разпоредби за недискриминация;
- условията на настаняване на работниците, когато работодателят осигурява настаняване на работници, които са далеч от обичайното си място на работа;
- надбавки или възстановяване на разходите за пътуване, храна и настаняване на работници, които са далеч от дома си по професионални причини.

По отношение на допълнителните професионални пенсионни схеми, с оглед на член 6 от Директива 98/49/ЕО на Съвета, работниците могат да продължат да бъдат обхванати от разпоредбите на приемащата държава, ако не са осигурени в изпращащата държава членка.

Съгласно Директива (ЕС) 2018/957 изискването за „ограничена продължителност“ на командироването се оценява въз основа на действителните обстоятелства, например с оглед на естеството на извършваните дейности или на предположението, че работникът ще възобнови дейността си в изпращащата държава след приключване на работата в чужбина.

Във всеки случай Директива (ЕС) 2018/957 въвежда специфично ограничение на прилагането на трудовото законодателство на приемащата държава само за определени



въпроси. Ако командироването надвиши 12 месеца (т.нар. „дългосрочно командироване“), командированите работници имат право на пълния набор от трудовоправни разпоредби, приложими в приемащата държава, с изключение на процедурите, формалностите и условията за сключване и прекратяване на трудовия договор (включително клаузи за неконкуренция) и допълнителните професионални пенсионни схеми. След мотивирано уведомление до органите на приемащата държава, изпращащата компания може да отложи прилагането на правилата за дългосрочно командироване до максимум 18 месеца от началото на командироването.

В случай на командироване, предприятията трябва да представят предварителна декларация пред органите на приемащата държава преди началото на работата в чужбина. В съответствие с Директива 2014/67/ЕС, тази декларация включва подробности, необходими за идентифициране на предприятието и работниците, мястото на работа и друга допълнителна информация. В съответствие с принципа на свободно предоставяне на услуги в ЕС, тази декларация не подлежи на официално одобрение.

На уебстраницата „Вашата Европа“ за командироване, връзката към която е в раздела „Полезни източници и контакти“, можете да намерите национални уебсайтове за командироване, които обикновено са достъпни поне на английски език и съдържат информация за условията на труд, полезни контакти и образци на декларацията.

Освен това, за да удостоверят, че отговарят на минималните критерии, необходими за запазване на социалната осигуровка в изпращащата държава по време на работа в чужбина съгласно член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004, дружествата трябва да поискат от социалноосигурителните органи на изпращащата държава да им издадат „формуляр А1“, по възможност преди командироването.

Възможно е също така да се запази членството в социалноосигурителните органи на други държави извън ЕС, ако съществуват двустранни споразумения с съответната държава от ЕС, в която се извършва командироването.

В останалите случаи, например при командироване от друга държава извън ЕС, при командироване с продължителност над 24 месеца съгласно член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 или ако командированите работници са изпратени да заменят други лица, работниците по правило се регистрират в социалноосигурителните органи на приемащата държава. По искане на компетентните органи на изпращащата и приемащата държава могат да се договорят по-дълги срокове в интерес на засегнатите лица (член 16).

По отношение на данъчното облагане на възнагражденията на командированите работници, съответната информация се търси в двустранни конвенции, за да се избегне двойното данъчно облагане. Обикновено тези споразумения приемат т.нар. правило на 183 дни, което запазва данъчното облагане в изпращащата държава, при условие че престоят в чужбина не надвишава 183 дни през данъчната година.

Условия на заетост

Каква е минималната работна заплата в България?

С едно от последните изменения на Кодекса на труда от декември 2022 г. минималната работна заплата в България е определена на 50 % от средната заплата. Новата минимална работна заплата за държавата се въвежда с постановление на правителството и се прилага от 1 януари всяка година. Промяната е свързана с транспонирането на директивата за адекватни минимални заплати.

За 2024 г. минималната работна заплата за държавата е 933,00 български лева (BGN), а за 2025 г. е определена на 1077,00 BGN.

В строителния сектор, секторният колективен трудов договор ([СКТД](#)), подписан на всеки 2 години от социалните партньори — Камара на строителите в България (КСБ) от страна на работодателите и Федерация „Строителство, индустрия и водоснабдяване“ — „Подкрепа“ (ФСИБ — „Подкрепа“) и Федерацията на независимите строителни синдикати (ФНСС) от страна на синдикатите — определя колективно договорената минимална работна заплата. Последният КТД е в сила от 16.12.2024 г. и налага секторната минимална работна заплата да бъде равна на 1,4 пъти законоустановената минимална работна заплата. По този начин минималната секторна работна заплата се изчислява по формулата $1077 \text{ лв.} \times 1,4 = 1507,80 \text{ лв.}$

В колективния трудов договор са предвидени различни равнища на заплатите в зависимост от квалификационните групи на професиите:

Квалификационни групи на професиите	Коефициент на корекция на минималната основна заплата за сектора	Минимална заплата за квалификационната група
1. Ръководители	2,5	3 769,50 лв.
2. Аналитични специалисти	2,1	3 166,38 лв.
3. Техници и други приложни специалисти	2	3 015,60 лв.
4. Административен персонал	1,4	2 110,92 лв.
5. Персонал, зает в обществени услуги, търговия и охрана	1	1 507,80 лв.
6. Квалифицирани работници в селското стопанство, горското стопанство, риболова и лова	1	1 507,80 лв.
7. Квалифицирани работници в производството и свързани с тях занаятчии	1,9	2 864,82 лв.
8. Оператори на машини и съоръжения и работници в сглобяването на продукти	1,9	2 864,82 лв.
9. Професии, които не изискват специална квалификация /неквалифицирани работници/	1,2	1 809,36 лв.

Минималните заплати по квалификационни групи са задължителни както за местните, така и за командированите работници. По-нататък в наръчника ще разгледаме допълнителните плащания над минималната заплата.

Пример

Оператор на машина — багер: принадлежи към квалификационна група 8 — Машинни оператори и монтажници. Минималната работна заплата, която трябва да се получава през 2025 г., е 2 864,82 лв.

Кои други елементи на възнаграждението се прилагат за командированите работници?



В допълнение към българската минимална работна заплата, командированите в България работници имат право на възстановяване на пътните, хранителните разходи и разходите за настаняването съгласно правилата на държавата на произход.

Като правило, съгласно Секторния колективен трудов договор, в зависимост от естеството на работата, се изплащат допълнителни суми за храна в размер на 5 лв. за всеки работен ден.

Включва ли възнаграждението други надбавки, дължими при специфични обстоятелства?

Надбавките, установени в Секторния колективен трудов договор, се прилагат и за работниците, командировани в България, както следва.

1. Допълнително възнаграждение за извънреден труд:

- 60 % (шестдесет процента) за работни дни;
- 85 % (осемдесет и пет процента) за работа през почивните дни;
- 110 % (сто процента) за работа през официалните празници;

Тези допълнителни възнаграждения се изчисляват въз основа на дневната заплата на всеки отделен работник.

Например, ако дневната заплата е 200 лв., за работа през официален празник заплата е $200 + 220 = 420$ лв.

2. Допълнително възнаграждение за нощна работа — 0,15 % от минималната месечна заплата на час

За всеки изработен нощен час или част от него (обикновено между 22:00 и 6:00 часа) — 50 % от минималната почасова ставка за отрасъла

За времето, през което работникът или служителът е на разположение — 25 % от индивидуалната почасова заплата, а на официални празници — 50 %

Стойност на безплатна храна и/или добавки към нея в размер не по-малко от 5 лв.

Стойност на тонизиращи напитки 1 лв. на ден



При работа в специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени — допълнително възнаграждение не по-малко от 5 % от минималната им заплата

Съществуват ли секторни фондове, които посредничат при изплащането на отпуски или други елементи на възнаграждението?

В българския строителен сектор няма секторни или други видове взаимни фондове.

Къде може да се намери актуална и официална информация за приложимото възнаграждение?

Актуализирана информация за условията на труд, включително данни за контакт (електронна поща и уебсайт) на представителите на синдикалните организации, може да бъде намерена на уебсайта <https://www.constructionworkers.eu/bg>. Уебсайтът предоставя възможност за справка с информацията на всички европейски езици, включително арабски, турски, хинди и виетнамски.

Какви са максималната продължителност на работа и минималната продължителност на почивката, на които имат право работниците?

Съгласно Кодекса на труда (КТ):

1. Стандартната работна седмица е пет дни с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа, а нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа (чл. 136, ал. 1).
2. Максималната продължителност на работното време за допълнителен труд (чл. 113), заедно с продължителността на основното трудово правоотношение, изчислена на ден, не може да надвишава:
 - a. 40 часа седмично — за работници и служители на възраст под 18 години;
 - b. 48 часа седмично — за останалите работници и служители.
3. Работникът или служителът има право на непрекъсната дневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа. (чл. 152)
4. Допълнителни или извънредни почивки:
 - a. При петдневна работна седмица работникът има право на седмична почивка от два последователни дни, единият от които започва в неделя. В този случай на

работника или служителя трябва да се предостави най-малко 48 часа непрекъсната седмична почивка (чл. 153, ал. 1).

- b. В случай че работодателите предпочетат да отнесат максималната продължителност на работното време към период от 1 до 4 месеца, а не към всяка седмица (т.нар. кумулативно изчисляване на работното време), непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа (чл. 153, ал. 2).

5. Официалните празници в България са (чл. 154):

1 януари — Нова година;

3 март — Ден на освобождението на България от османско робство — национален празник;

1 май — Ден на труда и Международен ден на солидарността на трудещите се;

6 май — Ден на Свети Георги, ден на храбростта и българската армия;

24 май — Ден на светите братя Кирил и Методий, на българската азбука, образованието и културата и на славянската литература;

6 септември — Ден на Съединението;

22 септември — Ден на независимостта на България;

1 ноември — Ден на народните будители — почивен ден за всички образователни институции;

24 декември — Бъдни вечер, 25 и 26 декември — Коледа;

Велики петък, Велика събота и Великден — неделя и понеделник, които в съответната година са определени за празнуване.

По производствени причини работодателят може с писмена заповед да удължи работното време в някои работни дни и да го компенсира чрез съответно намаляване в други, след предварителна консултация с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците. Продължителността на удълженото работно време не може да надвишава 10 часа. В тези случаи продължителността на работната седмица не може да надвишава 48 часа. Удължаването на работното време е разрешено за период до 60 работни дни в една календарна година, но не повече от 20 последователни работни дни.

Колко е минималният годишен платен отпуск?

В Кодекса на труда:

1. Всеки служител или работник има право на 20 дни платен годишен отпуск.

Дните платен отпуск могат да се ползват при постъпване на работа за първи път,

след натрупване на най-малко 4 месеца трудов стаж. Няма значение при колко работодатели е придобит този трудов стаж (чл. 155).

2. Работникът/служителят има право на допълнителен платен годишен отпуск (чл. 156, ал. 1), когато:
 - работи при специфични условия (например риск за живота и здравето), които не могат да бъдат премахнати, ограничени или намалени. Независимо от взетите мерки, на работника се предоставят не по-малко от 5 дни платен отпуск.
 - работи в нередовен работен ден — на работника се предоставят не по-малко от 5 работни дни.
3. За две категории работници и служители основният платен годишен отпуск е 26 работни дни:
 - за непълнолетни работници и служители, включително за годината, в която навършват 18 години (чл. 305, ал. 4 от КТ);
 - за работници и служители с трайно намалена работоспособност от 50 и повече от 50 процента (чл. 319 от КТ).
4. По-дълъг от установения от чл. 155 и 156 от Кодекса на труда отпуск може да бъде договорен в колективен трудов договор (на секторно или фирмено равнище), както и между страните по трудовото правоотношение.

В Секторния колективен трудов договор (СКТД) за строителния сектор е договорено, че размерът на основния годишен отпуск на работниците и служителите, членове на един от подписалите синдикати, се определя на не по-малко от 23 (двадесет и три) работни дни (чл. 47).

Допълнителен платен годишен отпуск:

За работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, се предоставя допълнителен платен годишен отпуск не по-малко от 5 (пет) дни в съответствие с Кодекса на труда, а за членове на синдикални организации — 9 (девет) дни, както е договорено в СКТД.

Допълнителен платен годишен отпуск за работници и служители, работещи при нередовен работен график (т.е. извън нормалното работно време) в размер на не по-малко от 5



(пет) работни дни съгласно националното законодателство за всички работници и 6 (шест) работни дни, както е договорено в БКТД за членовете на синдикатите (с един ден повече).

В конкретни случаи, изискващи допълнително време над стандартния годишен отпуск, както Кодексът на труда, така и СКТД установяват специални разпоредби за предоставяне на допълнителни права и защита на работниците и служителите:

СКТД предвижда допълнителен платен отпуск при представяне на обосноваващ документ при:

- сключване на брак — 3 (три) дни;
- даряване на кръв — в деня на изследването и даряването на кръв, както и 2 дни след това;
- когато майката и бащата са женени или живеят в едно и също домакинство, бащата има право на допълнителен отпуск от 3 (три) дни за раждането на дете от датата на изписването на детето от лечебното заведение;
- в случай на смърт на родители, съпруг, съпруга или дете, баба, дядо, сестра, брат, родител на съпруга или други близки роднини - 3 (три) дни (чл. 53 от КТ)

Член 54 от КТ е предназначен да предостави време на синдикалните ръководители да извършват дейността си, без да бъдат ощетени по отношение на трудовите си права и възнаграждение. По този начин работодателят предоставя платен отпуск от не по-малко от 60 (шестдесет) часа годишно за профсъюзна дейност в предприятието на своите служители, назначени за синдикални ръководители на равнището на предприятието. Този отпуск не може да се прехвърля за следващата календарна година.

Синдикалните ръководители, които не са членове на персонала, са цялото профсъюзно ръководство на равнището на предприятието, което не получава възнаграждение от съответната федерация или конфедерация, на която са членове.

По отношение на безопасността и здравето при работа, кои са участниците и какви са съответните отговорности?

По отношение на командированите работници, законодателството за правата на работниците в областта на здравето и безопасността не установява специални правила или условия (т.е. задълженията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, включително



лични предпазни средства и запознаване с рисковете на работното място, са задължения на техния работодател).

Рамковата директива на ЕС за безопасност и здраве при работа (БЗР) и Директивата за временните или мобилни строителни обекти са изцяло транспонирани в българското законодателство (Директива 92/57/ЕИО на Съвета от 24 юни 1992 г. относно прилагането на минимални изисквания за безопасност и здраве на временните или мобилни строителни обекти). По този начин ролите и задълженията на участниците в строителния процес са ясно регламентирани. Разпоредбите на това законодателство налагат на строителя задължение, преди започването на работа на строителния обект и до приключването на строителството, да извърши оценка на риска. Предварително обявените подизпълнители участват в процеса на оценка, който се актуализира при включването на нови подизпълнители в строителния процес. Участниците в строителния процес са определени в Закона за териториалното планиране (чл. 160, ал. 1). Съгласно законодателството за правата на работниците в областта на здравето и безопасността, в строителния процес трябва да участва координатор по безопасност и здраве (за етапа на инвестиционното проектиране и етапа на изпълнение на строителството). Законодателството определя и конкретни правила за бригадирите, машинистите и други роли и др.

Съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд конкретните задължения и задачи са възложени на ключовите участници в строителния процес:

Главен изпълнител, който отговаря за цялостната координация на проекта, включително управлението на безопасността и здравето. Главният изпълнител трябва да гарантира, че всички подизпълнители и доставчици по проекта спазват разпоредбите на Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

Приемащата фирма е отговорна за осигуряването на безопасна работна среда за целия проект. Те трябва да работят в тясно сътрудничество с главния изпълнител за управление на потенциалните рискове.

Работодателите са отговорни за осигуряването на безопасна и здравословна работна среда за своите служители. Те трябва да оценяват рисковете, да разработват и прилагат подходящи мерки за контрол на риска и да предоставят необходимото обучение и информация на своите служители.



Работниците имат право да бъдат информирани и консултирани по въпроси, свързани със здравето и безопасността. Те трябва да спазват всички насоки и процедури, въведени за осигуряване на безопасността и здравето, и да съобщават на своя работодател за всички проблеми или инциденти.

Отговорностите за оценка на риска съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд, идентифициране и прилагане на мерки за предотвратяване, намаляване и защита от рискове обикновено се разделят между главния изпълнител, приемащата организация и работодателя. Тези страни трябва да работят заедно, за да оценят рисковете, свързани с проекта, и да разработят подходящи мерки за контрол.

Работодателите имат задължение да информират и консултират работниците. Те трябва да предоставят на работниците адекватна информация за рисковете, свързани с тяхната работа, и да ги включват в процесите на вземане на решения, които засягат тяхното здраве и безопасност. Това може да се направи чрез срещи, комитети по безопасност и здраве или други форми на комуникация. Това важи и за командированите работници, с допълнението, че главният изпълнител или приемащото предприятие трябва да гарантират, че командированите работници са адекватно интегрирани в дейностите по управление на безопасността на обекта. На равнище строителна площадка ролята на координатора по безопасност и здраве е от решаващо значение. Те трябва да следят за прилагането на мерките за безопасност и здраве и да гарантират, че всички работници са запознати с процедурите за безопасност. Службите за безопасност и превенция също играят важна роля, като предоставят подкрепа и съвети на работниците по въпроси, свързани с безопасността и здравето. Представителите на работниците имат право да участват в дейностите по безопасност и здраве и да представляват интересите на работниците в тези процеси.

Секторният колективен трудов договор също допринася за регулирането на безопасността и здравето при работа (БЗР) в предприятията.

В тази връзка, освен задължителната застраховка за „трудова злополука“ (обикновено задължителна в изпращащата държава в случай на командироване), работниците трябва да бъдат обхванати от допълнителна застраховка за този риск в съответствие със секторното колективно трудово споразумение. Застрахователната сума по застраховката „Трудова злополука“ не може да бъде по-малка от 7 пъти размера на годишната брутна заплата на



съответния работник или служител за последните 12 месеца преди сключването на застрахователния договор.

Работодателят и синдикалната организация трябва съвместно да разработят кодекси за добра практика и насоки за уточняване и допълване на изискванията за осигуряване на здраве и безопасност при работа (ЗБР). Работодателят и синдикалните организации се задължават да създадат работна група на паритетна основа, която ще разработи правила и график за дейността си (чл. 58).

Работодателят разработва правила и инструкции за безопасна експлоатация на конкретни производства, инсталации и машини в съответствие с нормативните актове и ги обявява/поставя на работното място (чл. 59).

Лица, отговорни за ЗБР:

Работодателят назначава или определя съответен служител, който да отговаря за въпросите на здравето и безопасността на работното място, като заедно със синдикалните организации създава комитет по условията на труд в предприятието (чл. 60).

Работодателят възлага ежегодно на службата по трудова медицина да изготвя анализи на състоянието на здравето на работниците в зависимост от риска или специфичните условия на работните места въз основа на медицинските прегледи и болничните листове (чл. 61).

Работодателят анализира ежегодно състоянието на трудовите злополуки и професионалните заболявания (чл. 62).

Работодателят осигурява ежегодни профилактични прегледи на всички работници в предприятието в зависимост от оценката на риска на работното място (чл. 68).

В случай на заболяване на работник или служител в резултат на трудова злополука или професионално заболяване, работодателят осигурява безплатно медицински и лекарствени продукти, от които пострадалото лице се нуждае за период до 1 година след диагностицирането на заболяването (чл. 68).



В случай на инцидент работодателят осигурява евакуацията на работниците и служителите и изготвя евакуационен план съвместно с синдикатите. Редът и начинът на запознаване на работниците с евакуационния план се определят в колективния трудов договор (КТД) на предприятието (чл. 70).

Има ли специфични изисквания в законодателството за безопасност и здраве при работа по отношение на подизпълнението? Как те се отнасят към подизпълнението на чуждестранно дружество?

Българското законодателство позволява (не ограничава) участието на юридически лица и/или физически лица в процеса на изпълнение на строителни работи за изпълнение на конкретни видове дейности от подизпълнители. Тази възможност не е ограничена и по отношение на нивата на подизпълнение — в процеса на работа подизпълнителят на главния изпълнител може от своя страна да наеме свой подизпълнител и т.н., като изискването е да уведоми всички в веригата. Тези подизпълнители не подлежат на специално регулиране, тъй като техните задължения са в областта на общите изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и взаимна информация в тази област.

В България всички предприятия, включително подизпълнителите, са длъжни да осигуряват здравословни и безопасни условия на труд на своите работници и служители. Това включва извършване на оценка на риска, разработване и прилагане на мерки за предотвратяване и минимизиране на рисковете, осигуряване на подходящо обучение и инструктаж на работниците и предоставяне на подходящи лични предпазни средства. Съгласно чл. 18 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд, когато един обект, работно помещение или оборудване, работна площадка или работно място се използват от няколко предприятия или организации, работодателите съвместно по писмена договореност осигуряват здравословни и безопасни условия на труд, информират се взаимно за рисковете при работа и координират дейностите си за предпазване на работещите от тези рискове.

Когато **чуждестранно дружество** командирова работници в България или използва местни подизпълнители, то трябва да гарантира, че всички участници са защитени от гледна точка на здравето и безопасността. Това включва спазване на местните правила за безопасност и здраве



при работа, осигуряване на подходящо лични предпазни средства и гарантиране, че всички подизпълнители отговарят на съответните изисквания.

Чуждестранните дружества, които командирова т работници в България, трябва да представят оценка на риска, свързана с работата, която ще извършват изпратените работници. Тази оценка трябва да бъде изготвена от работодателя и да включва информация за естеството на работата, условията на труд и потенциалните рискове за здравето и безопасността.

В заключение, когато чуждестранно дружество извършва дейност в България, то трябва да гарантира, че всички участници, включително собствените му работници, подизпълнителите и командированите работници, са защитени от гледна точка на безопасността и здравето. Това включва спазване на местните правила за безопасност и здраве при работа, осигуряване на подходящо лични предпазни средства и гарантиране, че всички подизпълнители отговарят на съответните изисквания.

СКТД за строителния сектор не засяга въпроса за подизпълнителите.

Какви са изискванията, приложими съгласно законодателството за ЗБУТ в България по отношение на обучението и медицинското наблюдение?

В България Законът за здравословни и безопасни условия на труд и свързаните с него подзаконов и актове определят изискванията за обучение и медицинско наблюдение във връзка със здравословните и безопасни условия на труд.

Изискванията за обучение на работници и служители съгласно правилата за здраве и безопасност при работа са подробно описани в Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на обучение и инструктаж на работниците и служителите съгласно правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (обнародвана в Държавен вестник № 102/2009), а тези за медицински контрол са уредени в Наредба № 3 за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците (обнародвана в Държавен вестник № 16/1987).

Компетентният орган в Република България по отношение на условията и процедурата за признаване на правоспособността на граждани на държави-членки на Европейския съюз (ЕС), Европейското икономическо пространство (ЕИП) или Швейцария, придобита в съответните



държави, която им дава право да упражняват определени професии, е министърът на образованието.

1. Обучение:

- Работодателите са длъжни да осигуряват обучение на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здраве и безопасност при работа (член 26 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд). Това обучение трябва да бъде съобразено с рисковете, свързани с конкретната работа или работно място.
- Няма конкретни срокове за честотата на обучението, но то трябва да бъде достатъчно често, за да се гарантира, че работниците и служителите са запознати с мерките за безопасност.
- Лицата, които провеждат инструктаж и обучение, трябва да имат необходимата квалификация и професионални познания (член 28б от Закона за здравословни и безопасни условия на труд).
- Има специфични изисквания за обучение на оператори, отговорни за строителството на стоманобетонни конструкции (както е регламентирано в Наредба № 2/2004 за здраве безопасност при работа при строителни работи).
- Обучението, проведено в чужбина, може да бъде признато, ако отговаря на същите стандарти и цели, както се изисква от българското законодателство. Работодателят обаче трябва да гарантира, че служителите действително разбират и могат да прилагат знанията, придобити в работната си среда.

2. Медицинско наблюдение:

- Работодателите трябва да организират здравен мониторинг на работниците, изложени на специфични рискове, за да се открият ранни признаци на здравословни проблеми, свързани с работата (чл. 29 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд).
- Резултатите от здравния мониторинг трябва да се вземат предвид при оценката на риска и при прилагането на мерки за предотвратяване или намаляване на риска.
- Специфичните изисквания за медицински контрол, които включват разпоредби относно здравните норми и изисквания за защита на работниците от



въздействието на електромагнитни полета, йонизиращи лъчения, химични агенти и прах, шум и вибрации и др. (чл. 277 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд).

В СКТД за строителния сектор има текстове, които се отнасят до обучението и медицинския контрол.

1. Обучение:

Работодателите са длъжни да осигурят обучение на работниците по правилата за здравословни и безопасни условия на труд. Това обучение трябва да бъде съобразено с рисковете, свързани с конкретната работа или работно място.

Работодателите трябва също така да организират здравен мониторинг на работниците, изложени на специфични рискове, за да се открият ранни признаци на здравословни проблеми, свързани с работата.

Работодателят осигурява ежегодно за своя сметка на всеки работник или служител подходящо обучение по здравни и безопасни условия на труд в съответствие с особеностите на работното място (чл. 64).

2. Медицинско наблюдение:

Когато възникнат проблеми от здравен характер, свързани със съществуващото оборудване или след въвеждането на нови технологии с нови машини и съоръжения, работодателят възлага специализирано медицинско изследване на вредното въздействие на факторите на работната среда върху здравето на работниците. Информацията за резултатите от медицинските изследвания се предоставя на комитета по условията на труд в предприятието (чл. 65).

Данните и анализите от медицинските прегледи се разглеждат в комитета по условията на труд в предприятието в срок от 10 дни след тяхното приключване. В зависимост от резултатите от изследванията работодателят взема мерки по отношение на:



- подобряване на условията на труд чрез съвременни технически и технологични решения;
- осигуряване на задължителни годишни профилактични прегледи за работниците;
- компенсиране на рисковото въздействие на факторите на работната среда (чл. 66).

Работодателят осигурява ежегодни профилактични прегледи на всички работници в предприятието в зависимост от оценката на риска на работното място. В случай на заболяване на работник или служител в резултат на трудова злополука или професионално заболяване, при добросъвестно изпълнение на служебните си задължения, работодателят осигурява безплатно медицински и лекарствени продукти, от които пострадалото лице се нуждае за период до една година след диагностицирането на заболяването (чл. 68).

Кои са основните отговорни лица, с които трябва да се свържете в случай на проблеми, свързани с безопасността и здравето при работа?

Контролът за спазването на трудовото законодателство, както и специализираният контрол за спазването на Закона за здравословни и безопасни условия на труд, е възложен на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“. Контролните органи на Агенцията имат право да извършват проверки на всички места, където се извършва работа, и при установяване на нарушения на законодателството в тази област да прилагат принудителни административни мерки за тяхното отстраняване, както и да налагат санкции на лицата, които са допуснали тези нарушения.

Начинът и методът за установяване, разследване, регистриране и докладване на трудови злополуки са уредени в глава пета „Застраховка за трудови злополуки и професионални заболявания“ от Кодекса за социалното осигуряване и в Наредбата за деклариране, установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки (обнародвана в Държавен вестник № 6/2000). Задължителното застраховане срещу риск от трудови злополуки е уредено в Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска “трудова злополука“ (публикувана в Държавен вестник № 15/2006 г.).



За проблеми, свързани с безопасността и здравето при работа в България, можете да се обърнете за помощ и подкрепа към няколко органи и организации. Основните отговорни институции са:

Министерството на труда и социалната политика (МТСП) отговаря за формулирането и прилагането на политиката в областта на труда и социалната политика, включително безопасността и здравето при работа. Можете да се свържете с Инспекцията по труда към МТСП, която отговаря за прилагането и спазването на правилата за безопасност и здраве при работа.

Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ (ГИТ) отговаря за контрола на спазването на трудовото законодателство, включително правилата за безопасност и здраве при работа. Можете да подадете жалба до ГИТ, ако считате, че правата Ви са били нарушени.

Националният център по общественото здраве и анализи (НЦОЗА) провежда проучвания и изследвания в областта на общественото здраве, включително безопасността и здравето при работа. Те могат да предоставят информация и ресурси за подобряване на безопасността и здравето при работа.

Национално представителните организации на работниците и служителите — Конфедерация на независимите синдикати в България и Конфедерация на труда „Подкрепа“ — могат да предоставят подкрепа и представителство на работници, които имат проблеми, свързани с безопасността и здравето при работа. Те могат да помогнат за посредничество между работниците и работодателите за разрешаване на проблеми и подобряване на условията на труд.

Отговорното лице на строителния обект **за проекти с повече от един изпълнител е координаторът по безопасност и здраве**. Съответно, всички въпроси или възникнали рискове трябва да се отнасят до него.

За всеки инцидент се провежда разследване от **комисия под ръководството на териториалните подразделения на Националният осигурителен институт** и с задължително участие на представители на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“, комитетите или групите по условията на труд и други компетентни органи.

Основните отговорни лица в случай на проблеми, свързани с безопасността и здравето при работа, съгласно Секторния колективен трудов договор за строителния сектор, са:

Работодателят:



Отговорности: Осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд, разработване на правила и инструкции за безопасна работа, въвеждане на мерки за предотвратяване на професионални рискове, организиране на годишни профилактични прегледи и др. (чл. 55, 59, 61, 62, 68)

Службата по трудова медицина:

Отговорности: Провеждане на медицински прегледи и анализи на здравословното състояние на работниците, консултиране на работодателя при определяне на работниците, които подлежат на задължителна застраховка за риск „Трудова злополука“ (чл. 56, 61)

Комитет по условията на труд:

Отговорности: Преглед на данните и анализите от медицински изследвания, участие в разработването на програми за подобряване на условията на труд, обсъждане и приемане на мерки за здраве и безопасност (чл. 60, 66)

Синдикатите:

Отговорности: Заедно с работодателя разработват кодекси за добри практики и наръчници, участват в комитета по условията на труд, консултират работодателя по въпроси, свързани с мерките за здраве и безопасност (чл. 58, 60, 65)

Представители на синдикатите:

Отговорности: Участие в обсъждането и приемането на всички мерки, свързани със здравето и безопасността, определяне на работниците, които извършват дейности по оказване на първа помощ, пожарогасене и евакуация на работниците, участие в планирането и организирането на обучения по здраве и безопасност (чл. 55, 58, 60, 65)

Кои разпоредби трябва да се спазват по отношение на условията на заетост на бременни жени, жени, които са родили, деца или младежи?

Ограниченията относно наемането на бременни жени, жени, които са родили, деца или младежи са уредени в Наредба № РД-07-4 от 15.06.2015 г. за подобряване на условията на труд на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (обнародвана в ДВ № 46/2015), в Наредба № 6 от 24.07.2006 г. за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години (обнародвана в ДВ № 64/2006) и в Наредбата за работата на лицата, ненавършили 15-годишна възраст (обнародвана в ДВ № 8/1987).



Тези разпоредби са предназначени да защитят уязвимите групи на пазара на труда и да гарантират, че те работят в безопасна и здравословна среда.

Бременни жени и кърмачки:

Работодателите са длъжни да освобождават бременните жени и кърмачките от работа, която представлява опасност за тяхната безопасност или здраве. Това включва работа, която може да включва физически натоварвания, повдигане на тежки предмети, продължително стоене или седене, работа с вредни вещества и др. Бременните жени и кърмещите майки имат право да откажат такава работа и да поискат алтернативна такава, която е по-подходяща за тяхното състояние.

Следва да се отбележи, че бременните жени не трябва да полагат нощен или извънреден труд. Работодателят е длъжен да освободи бременна работничка от работа за медицински прегледи, когато е необходимо те да се извършат по време на работното време. През това време бременната работничка получава възнаграждение от работодателя.

Списъкът на работните места и условията на труд, които могат да застрашат или да поставят в опасност безопасността и здравето на бременните жени, е определен с Наредба № РД-07-4 от 15.06. 2015 г. за подобряване на условията на труд на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки, издадена от министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.

Работодателят не може да изпраща бременна жена в командировка без нейното писмено съгласие.

Младежи:

Работодателите не могат да наемат лица, ненавършили 16 години. Лица на възраст между 16 и 18 години могат да бъдат наети с разрешение на Инспекцията по труда. Работодателите са длъжни да осигурят безопасна и здравословна работна среда за младите работници, включително подходящо инструктиране, обучение и надзор. Те също така трябва да избягват да възлагат задачи, които са опасни или вредни за здравето на младите работници.

Необходими документи:

- Заявление за разрешение за наемане на работа на непълнолетни лица (съгласно формуляра);
- Описание на вида работа, която ще извършва лицето под 18 години (длъжностна характеристика);

ВАЖНО: В длъжностната характеристика за заеманата длъжност, когато тя ще се изпълнява от непълнолетно лице, не може да има текстове, които позволяват възлагането на други задачи, които не са изрично описани в нея.

- Резултатите от оценката на риска, на който може да бъде изложено лицето, ненавършило 18 години (карта за оценка на риска/списък на идентифицираните рискове на работното място, заедно с протоколи за измерване на факторите на работната среда);
- Предвидените мерки за защита на здравето и безопасността на лицето, ненавършило 18 години;
- Медицинско свидетелство (копие, заверено „вярно с оригинала“) за годността на лицето, ненавършило 18 години да изпълнява работата, за която кандидатства, от службата по трудова медицина на работодателя (за лица на възраст от 15 до 18 години). За лица на възраст до 15 години — медицинско становище, издадено от медицинска консултативна комисия, за годността на лицето да извършва съответната работа и че тя няма да увреди здравето му и да попречи на правилното му физическо и психическо развитие (копие, заверено с „Вярно с оригинала“);
- Разпределение на работното време за лица на възраст от 15 до 16 години (за лица, ненавършили 15 години трябва да се представи индивидуален дневен график на учебните и допълнителните дейности).

Майки с деца до тригодишна възраст:

Майките с деца на възраст до три години имат право да работят на непълно работно време или да намалят работното си време, ако желаят. Работодателите са длъжни да уважават това искане, стига то да не създава значителни затруднения в дейността на предприятието. Освен това майките с деца на възраст до три години имат право да поискат промяна на работното място, ако считат, че то представлява опасност за тяхното здраве или безопасност.

В СКТД за строителния сектор има допълнителни разпоредби, които надхвърлят тези, установени в закона.

Допълнителен отпуск за семейни жени-майки:

- Майки с до две деца на възраст под 18 години получават 2 дни.
- Майки с три или повече деца получават 4 дни (чл. 49)

Допълнителен платен отпуск за жени и мъже:



Жените и мъжете, които имат 1 дете, имат право на допълнителен платен отпуск в размер на 1 ден годишно (чл. 50).

Допълнителен платен отпуск за самотни родители:

Вдовица или самотна майка с родителски права, която не съжителства с мъж, както и вдовец или несемеен баща с родителски права, който не съжителства с жена и се грижи за деца на възраст до 14 години, имат право на 1 ден допълнителен платен отпуск всеки месец без натрупване (чл. 51).

Списък на длъжностите и професиите, които имат право на допълнителен отпуск:

Работодателят изготвя списък на длъжностите и професиите, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск в размер, договорен с колективните трудови договори в предприятията след консултации със синдикатите (чл. 52).

Тези разпоредби предвиждат специални условия и защита за бременни жени, жени, които са родили, деца и младежи, като им осигуряват намалено работно време и допълнителен платен отпуск в зависимост от техните специфични нужди и положение.

Какво означава недискриминация в България и къде мога да намеря повече информация?

Недискриминацията в България се отнася до принципа, че всяко лице трябва да бъде третирано справедливо и равно, независимо от определени характеристики като пол, раса, етническа принадлежност, религия, увреждане, възраст, сексуална ориентация и други. Тази концепция е заложена в различни закони и нормативни актове в държавата.

Основният закон, който забранява дискриминацията в България, е Законът за защита от дискриминация (ЗЗД). Този закон определя дискриминацията като „всяко действие или бездействие, което пряко или косвено поражда или може да поражда чувство на непълноценност, обида или унижение поради принадлежността на дадено лице към определена група“.

Законът забранява дискриминацията в различни области, включително заетостта, образованието, достъпа до стоки и услуги, социалните помощи и други. Той предвижда и наказания за лица и организации, които нарушават закона, като глоби и имуществени санкции. Съгласно Кодекса на труда, пряката или непряката дискриминация на основата на националност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членство в синдикати и други обществени организации



и движения, семейно и материално положение, наличие на умствени или физически увреждания, както и разлики в продължителността на договора и продължителността на работното време, е забранена при упражняването на трудовите права и задължения (чл. 8, ал. 3).

Повече информация можете да намерите на <https://www.kzd.bg/> — Комисия за защита от дискриминация (КЗД), която е независим специализиран държавен орган, който работи за предотвратяване на дискриминацията, защита на правата на човека и насърчаване на социалното приобщаване. Можете да подадете жалба до КЗД, ако считате, че правата Ви са били нарушени.

СКТД за строителния сектор от 2022 г. не съдържа конкретни разпоредби, посветени на темата за недискриминацията в България. Основните разпоредби са насочени към условията на труд, здравето и безопасността при работа, възнаграждението, отпуските и други аспекти на трудовите отношения в строителния сектор.

Подлежат ли временните работници, командировани от агенции, на различни условия в сравнение с другите командировани работници?

Командированите работници от предприятия, предоставящи временна заетост, не подлежат на различни условия в сравнение с другите командировани работници.

Отношенията и задълженията между предприятията, предоставящи временна заетост, и предприятията ползватели са уредени в раздел VIII „в“. Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което предоставя временна работа (нов — ДВ № 7 от 2012 г., в сила от 05.12.2011 г.) от Кодекса на труда.

Съгласно Кодекса на труда, при извършване на работата, за която е изпратен работникът или служителът, предприятието ползвател е длъжно (чл. 107т, ал. 1 и ал. 2):

- да уведоми предприятието, което предоставя временна работа, за условията, при които другите работници и служители работят на същата или подобна длъжност или позиция, както и когато тези условия се променят;
- да предостави на работника или служителя информация в съответствие с изискванията на Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове за неговото прилагане;



- да сключи допълнителна застраховка „трудова злополука“ за работника или служителя за своя сметка при условията и по реда на чл. 52 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд;
- да предоставя своевременно, на подходящо място в предприятието, писмена информация за свободни работни места и длъжности, за да улесни достъпа на работника или служителя до постоянна работа;
- да взема мерки за улесняване на достъпа на работника или служителя до обучение, за да се улеснят възможностите за кариерно развитие и професионална мобилност;
- да провежда първоначално и продължаващо обучение на работника или служителя в съответствие с длъжността и естеството на работата в предприятието ползвател.

Други административни и правни аспекти

Какви задължения с декларация възникват в случай на командироване?

Работодателите, които командирова работници и служители за временна работа, установени в държава-членка на ЕС, държава-държава по Споразумението за ЕИП и в Швейцарската конфедерация или в трета държава, трябва да уведомят Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ за командироването на територията на Република България, като подадат декларация по електронен път, лично или чрез упълномощено от тях лице, най-късно преди началото на предоставянето на услугите.

Предприятията трябва незабавно да декларира пред Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ всички промени в обстоятелствата, свързани с подадена декларация, като направят корекция в подадената декларация.

Ако е необходимо периодът на публикуване или командироване да продължи повече от 12 месеца, предприятията могат да подадат мотивирано уведомление до Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ за удължаване на срока на прилагане на условията до 18 месеца. Мотивираното уведомление се подава по електронен път, преди изтичането на 12-тия месец от публикуването/изпращането, като се въвежда поправка в подадената декларация.

Изпълнителният директор на Агенцията по заетостта издава разрешение за работа по искане на местен работодател или местно лице, наемащо командирован или изпратен работник или служител от трета държава, въз основа на което Министерството на вътрешните работи издава разрешение за дългосрочно пребиваване съгласно

2. Командироване на работник с удостоверение A1:



Командиrowането на работници се извършва по договор, който работодателят, в качеството си на възложител или подизпълнител, сключен с възложител от държава членка на ЕС или ЕИП. Преди да изпрати своите служители в приемащата държава, работодателят трябва да поиска удостоверение А1 или да осигури директно работниците в приемащата държава членка, ако условията за получаване на А1 не са изпълнени. Исканията могат да се подават и след началото на периода на командироване. След проверка компетентните институции в държавата от ЕС могат да поискат да бъде начислена застраховка, ако не е представено валидно удостоверение, но след представяне на входящ номер от текущата проверка, те нямат основание за това. Застраховката се начислява при липса на валидно удостоверение и ОТКАЗ за издаване от НРО. За да регистрира наемането на командировани лица, местното лице, което приема командированите лица, или изпратеният работник или служител представя в Агенцията по заетостта:

- декларация по образец — приложение № 5 към ПРАВИЛНИКА ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ЗАКОНА ЗА ТРУДОВАТА МИГРАЦИЯ И ТРУДОВАТА МОБИЛНОСТ;
- документите по чл. 2, ал. 1, т. 7 и 11 и по чл. 25, ал. 1, точки 3 — 6 от ПРАВИЛНИКА ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ЗАКОНА ЗА ТРУДОВАТА МИГРАЦИЯ И ТРУДОВАТА МОБИЛНОСТ.

Забележка: когато документите се подават в административните служби, декларацията от приложение № 5 трябва да бъде в 3 екземпляра

Какви санкции се налагат в случай на неспазване на задълженията за деклариране или неспазване на законодателството за командироване?

Съгласно Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, чл. 75А, ал. 1, ал. 2, чужденец — гражданин на трета държава, който полага труд или е приет като командирован или изпратен в Република България в рамките на предоставянето на услуги без съответното разрешение или регистрация в Агенцията по заетостта, се наказва с глоба от 500 до 5000 лева.

Физическо лице, за което чужденец осигурява труд или е приело законно пребиваващи чужденци — граждани на трети държави, без съответното разрешение или регистрация в Агенцията по заетостта, и юридическо лице работодател се наказват с парична глоба от 2000 до 20 000 лв., освен ако не се налага по-тежко наказание.



Съгласно чл. 76, ал. 3 от Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, работодател, който не е декларирал пред Агенцията по заетостта в законоустановения срок наемането на граждани на трети държави, които не са получили разрешение за постоянно пребиваване на територията на Република България и са членове на семейството на български граждани или граждани на Европейския съюз, държава по Споразумението за Европейското икономическо пространство или Швейцарската конфедерация, които по силата на международни споразумения с Европейския съюз имат право на свободно движение, се налага глоба или парична санкция в размер на 2500 лв., а при повторно нарушение — от 2500 до 5000 лв.

На местно лице, което е наело командирован или прехвърлен работник или служител от друга държава—членка на Европейския съюз, държава, държава по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или Швейцарската конфедерация, или работник или служител от трета държава, който е нарушил условията за командироване или прехвърляне в рамките на предоставянето на услуги, се налага глоба, съответно имуществена санкция в размер на 5000 лв. за всеки чужденец, а при повторни нарушения — от 5000 до 10 000 лв.

Инспекцията по труда има задължението и правото да контролира спазването на трудовото и осигурителното законодателство в държавата. Съгласно чл. 4, ал. 1 от Закона за инспекцията по труда, тя осъществява контрол върху спазването на трудовото законодателство, което включва и специализиран контрол съгласно Закона за насърчаване на заетостта и Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Това означава, че инспекторите могат да извършват проверки по всяко време на работните места, като контролират условията на труд и спазването на правата на работниците.

Инспекцията по труда има право да налага санкции и предписания при констатирани нарушения. Например, съгласно чл. 7 от Закона за инспекция на труда, инспекторите могат да издават предписания за отстраняване на констатирани нарушения, както и да налагат административни наказания на работодатели, които не спазват трудовото законодателство. Тези предписания могат да включват срокове за изпълнение и могат да бъдат последвани от последващи инспекции за удостоверяване на тяхното изпълнение.

Глоби и санкции съгласно Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност:

1. Нарушения на разпоредбите на контролните органи;
2. Възпрепятстване на контролните органи



3. Нарушения при наемането на чужденци: Чужденец, който извършва трудова дейност без съответното разрешение, се наказва с глоба от 500 до 5000 лева, а работодателят, който го е наел — с парична санкция в размер от 2000 до 20 000 лева.

4. Нарушения при командироването на работници: Ако работодател наруши условията за командироване на работници от трети държави, санкцията е глоба или парична санкция в размер от 5000 лева, а в случай на повторно нарушение — от 5000 до 10 000 лева.

Какви са конкретните правила и процедури относно командироването на граждани на трети държави?

Съгласно Наредбата за условията и реда за командироване на работници или служители от държави-членки или на работници или служители от трети държави в Република България в рамките на предоставянето на услуги:

Работници или служители от държави-членки или трети държави, командировани на територията на Република България за определен срок от работодател, установен в държава-членка или трета държава, с когото имат трудово правоотношение по време на командироването, извършват работа на територията на Република България в следните случаи:

1. Когато техният работодател ги командирова за своя сметка и под свой контрол за изпълнение на договор за предоставяне на услуги, сключен между работодателя и местно лице, за което са предназначени услугите;
2. В предприятия, собственост на работодателя на територията на Република България.

Работниците или служителите от държави-членки или трети държави, командировани на територията на Република България за определен период от работодател, установен в държава-членка или трета държава, с която имат трудово правоотношение през периода на командироването, работят в съответствие с и при условията на приложимото българско законодателство относно:

1. Максималната продължителност на работната седмица и работния ден, както и минималната продължителност на дневната, междудневната и седмичната почивка;
2. Минималната работна заплата;
3. Допустимостта на извънреден труд и минималното възнаграждение за него;
4. Минималното право на платен годишен отпуск;
5. Здраве и безопасност на работното място;



6. Специална защита за непълнолетни, жени, бременни жени, кърмачки и лица с намалена работоспособност;
7. Равенство между мъжете и жените;
8. Забрана на дискриминацията.

Разходите за издръжка на командированите работници или служители по време на командировката се считат за част от тяхното възнаграждение.

По съвместно искане на страните по колективен трудов договор, сключен на секторно или браншово равнище, министърът на труда и социалната политика може да разшири приложението на договора или на определени клаузи от него за всички предприятия в сектора или бранша, при условие че е получено писмено съгласие от всички организации на работниците и служителите, както и от организациите на работодателите, признати за представителни на национално равнище. В такива случаи работодателят от държава-членка прилага към командированите работници или служители условията на колективния трудов договор, които са по-благоприятни от минималните, предвидени в приложимото българско законодателство.

В случаи на монтаж на оборудване, когато това е неразделна част от договор за доставка и монтажът се извършва от квалифицирани работници и/или специалисти на доставчика, условията относно минималната работна заплата, допустимостта на извънреден труд и минималното му възнаграждение, както и минималното право на платен годишен отпуск не се прилагат за пускането в експлоатация на доставеното оборудване, при условие че работниците или служителите са командировани за не повече от 8 календарни дни. Това не се отнася за следните дейности в областта на строителството, ремонта, реставрацията, поддръжката, преустройството или разрушаването на сгради, по-специално следните работи: изкопни работи, земни работи, строителни работи, монтаж или демонтаж на панелни елементи, довършителни работи или монтаж, промени, ремонти, разглобяване, разрушаване, поддръжка, бояджийски и почистващи работи, подобрения.

Когато българското законодателство предвижда по-неблагоприятни условия от законодателството на държавата, в която се намира седалището на работодателя, местният орган гарантира, че на командирования работник или служител се осигуряват по-благоприятните условия. В такива случаи командированите работници или служители от трети държави не могат да бъдат третирани по-благоприятно от командированите работници или служители от държави-членки.



Работниците или служителите от държави-членки или работниците или служителите от трети държави, командировани на територията на Република България за определен срок от работодател, установен в държава-членка или трета държава, с когото имат трудово правоотношение по време на командироването, работят на територията на Република България при условията и по реда, определени в Наредбата за условията и реда за издаване, отказ и отмяна на разрешения за работа на чужденци в Република България.

Местният орган, който приема командированния работник или служител, декларира пред Агенцията по заетостта спазването на минималните условия в съответствие с приложимото българско законодателство.

Работодателят от държава-членка или трета държава представя на Агенцията по заетостта, чрез местния орган, документ, удостоверяващ съществуването на трудово правоотношение с командированния работник или служител, в съответствие със законодателството на държавата, в която е установен работодателят.

Има ли клаузи за солидарна отговорност, засягащи подизпълнителите в случай на неплащане на командированите работници?

Когато работодателят е пряк подизпълнител по договор за предоставяне на услуги, изпълнителят по договора е солидарно отговорен за гарантиране на изплащането на трудовото възнаграждение на работниците или служителите. Отговорността на изпълнителя е ограничена до правата на работника или служителя, произтичащи от договорните отношения между изпълнителя и работодателя.

Спорове между работници или служители, които са или са били командировани или изпратени на територията на Република България съгласно чл. 121а, ал. 1, точка 2 и ал. 2, точка 2, и техния работодател в случаите, когато са претърпели вреди поради неспазване на условията на труд съгласно чл. 121а, ал. 5, включително след прекратяване на трудовото правоотношение, се считат за трудови спорове. Когато работодателят е подизпълнител, искове за неплатени минимални заплати на работника или служителя могат да бъдат предявени и срещу възложителя, на когото работодателят е пряк подизпълнител, или солидарно срещу работодателя и възложителя. Отговорността на изпълнителя е ограничена до правата на работника или служителя, произтичащи от договорните отношения между изпълнителя и работодателя.



Каква информация трябва да предостави работодателят на командированите работници преди командироването?

Съгласно Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд, работодателите, които командирова работници за непрекъснат период от повече от четири седмици, трябва да им предоставят следната информация в писмен вид преди заминаването им:

- държавата или държавите, в които ще работят Вашите работници (приемаща държава)
- очакваната продължителност на работата в чужбина
- валута, в която се изплаща възнаграждението
- обезщетения (в парична форма или под друга форма) във връзка с възложените задачи
- информация за това дали е осигурено репатриране, а в случай че то е осигурено — условията за репатриране на работника
- възнаграждението, на което работникът има право съгласно действащото право на приемащата държава
- всички надбавки, специфични за командироването
- условия за възстановяване на пътни разходи, разходи за храна и квартирни разходи
- адреса на единния официален национален уебсайт, създаден от приемащата държава за командировани работници.

Дългосрочно командироване

Ако периодът на командироване е по-дълъг от 12 месеца (или 18 месеца, ако изпратите мотивирано уведомление до приемащата държава), работодателите трябва да информират работниците за всички задължителни условия на заетост в приемащата държава, с изключение на тези, които се отнасят до прекратяването на договора им или допълнителната им пенсионна осигуровка.

Съгласно българския Кодекс на труда, трудовият договор съдържа информация за страните и посочва:

1. Мястото на работа;
2. Длъжността и характерът на работата;
3. Датата на сключване и началото на изпълнението;
4. Срокът на трудовия договор;
5. Размера на основния и удължения платен годишен отпуск, както и на допълнителния платен годишен отпуск;



6. Един и същ срок за предизвестие за двете страни при прекратяване на трудовия договор;
7. Основното и допълнителното постоянно възнаграждение, както и честотата на изплащането му;
8. Продължителността на работния ден или седмица.

В случай на промяна в трудовото правоотношение, работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя необходимата писмена информация, съдържаща подробности за промените, не по-късно от влизането в сила на промяната.

Речник на термините

Полезни източници и контакти

Уеб страница „Вашата Европа“ относно командироването:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_bg.htm

Практически насоки на Европейската комисия относно командироването:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-en>

Брошура „Командировани работници в строителния сектор“ на Европейския орган по труда: [https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/b484c5e6-05af-11ee-b12e-](https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/b484c5e6-05af-11ee-b12e-01aa75ed71a1)

[01aa75ed71a1](https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/b484c5e6-05af-11ee-b12e-01aa75ed71a1)

Единен официален национален уебсайт по въпросите на командироването:

<https://postedworkers.gli.government.bg/>

Кодекс на труда <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

Уебстраница на Eures „Условия на живот и труд в България“:

https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions-europe/living-and-working-conditions-bulgaria_bg

Наредба № 2 от 2004 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при извършване на строителни и монтажни работи

<https://lex.bg/laws/ldoc/2135484002>

Директива 92/57/ЕИО на Съвета от 24 юни 1992 година за прилагане на минимални изисквания за безопасност и здраве на временни или подвижни строителни участъци



<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:31992L0057>

Уебстраница на Европейската федерация на работниците в строителството и дървообработването (EFBWW) по въпросите на командироването

<https://www.constructionworkers.eu>

Официален уебсайт с обща информация за живота и работата в страната, предназначен за чужденци:

<https://www.gli.government.bg/en/node/6347>

<https://gli.government.bg/en>

Име на организацията/уебсайта:

Камара на строителите в България

Кратко описание на организацията/уебсайта:

Камарата на строителите в България (КСБ) е независима, доброволна, професионална организация, която действа като официален представител на предприятията, работещи в строителния сектор в България (строителни фирми, производители на строителни материали и др.). Камарата е юридическо лице, създадено през 2006 г. и в момента има над 2800 членове, включително строителни фирми, неправителствени организации и образователни институции.

Основните стратегически цели, които КСБ си поставя, са следните:

Идентифициране и прозрачност на дейността на лицата, извършващи дейности в сектор строителство;

Подобряване управлението на дейностите в сектор строителство, повишаване на отговорността им за постигане на съществените изисквания към строежите и на качеството на изпълнение на строежите;

Подпомагане и поощряване на предприемаческата инициатива на своите членове, както и съдействие за подобряване на стопанската им дейност в България и в чужбина;

Защита и представляване на интересите на своите членове, както и на ползвателите на строителни услуги;

Издигане на авторитета, повишаване на квалификацията, професионалната култура и подобряване на обществения статус на своите членове.

Основните функции, които КСБ изпълнява чрез своите 27 регионални офиса, обхващащи територията на цялата държава, са следните:

Създаване и поддържане на Централен професионален регистър на строителите, в който се регистрират български и чуждестранни физически и юридически лица, извършващи строителни и монтажни работи на територията на България. Издаване на документи за удостоверяване на регистрацията на строителите в Регистъра за нуждите на български и чуждестранни възложители на обществени поръчки, в съответствие с нормативните изисквания.

Участие в разработването на политики, стратегии, анализи и програми за развитие на строителството и съдействие за тяхното изпълнение. Принос за увеличаване на заетостта и професионалната квалификация в строителния сектор. Изготвяне на програми за квалификация и преквалификация на работници, специалисти и мениджъри в сектор строителство. Наблюдение на тенденциите в строителството в държавата и чужбина, както и принос за внедряването на нови технологии и материали.

Събиране и поддържане на полезна информационна база.

Участие в разработването и изпълнението на регионални, национални и международни проекти.

Изготвяне на становища и участие в подготовката на нормативни актове, свързани със строителната дейност и професионалната квалификация. Участие в инициативи за облекчаване на условията за получаване на банкови гаранции и кредити.

Участие в тристранно сътрудничество на браншово, национално и международно ниво. Страна по секторното колективно трудово споразумение. Участие с мнения в разработването на индустриални стандарти за здраве и безопасност на работното място. Предоставяне на информация за стандарти от Българския институт за стандартизация, свързани с сектора.



Поддържане на връзки със сродни синдикати, асоциации и строителни камари в държавата и чужбина. Организиране на срещи на своите членове с представители на бизнес средите в чужбина. Насърчаване на дейността на Камарата и нейните членове и допринасяне за повишаване на обществения им престиж. Публикуване на рекламни и информационни издания, включително на чужди езици.

Разработване на Кодекс за професионална етика на строителя. Недопускане на монопол, нелоялна конкуренция и неравенство между своите членове. Сертифициране на български и чуждестранни строителни фирми за строителство, реставрация и консервация на културни паметници в държавата. Издаване на препоръки за дейността на своите членове и на документи за добра производствена практика.

Връзка: <https://ksb.bg/>

Други контакти: Телефон или електронна поща, ако е приложимо: office@ksb.bg

Име на организацията/уебсайта:

Конфедерация на независимите синдикати в България

Кратко описание на организацията/уебсайта:

Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) е най-голямата неправителствена организация в държавата с общ брой членове 275762 души. КНСБ е доброволно сдружение на 34 независими и равноправни федерации, браншови синдикати и съюзи. Териториалните ѝ структури — регионални и общински съвети в цялата държава — се координират от централата на КНСБ. Те имат значителна роля в развитието на местния социален диалог и в подкрепата на дейността на над 5000 синдикални организации в държавата.

Връзка: <https://knsb-bg.org/>

Други контакти:

Пламен Димитров

Председател на Конфедерацията на независимите синдикати в България

София, пл. „Македония“ № 1, етаж 11

Тел. + 359 2 4010 505; +359 884 117 802

pldimitrov@citub.net

Име на организацията/уебсайта:

Федерация на независимите строителни синдикати

Кратко описание на организацията/уебсайта:

Федерацията на независимите строителни синдикати (ФНСС) е основен член на Конфедерацията на независимите синдикати в България. Членовете на ФНСС са над 4000 души, работещи в строителния сектор, строителната промишленост, проектирането, архитектурата, благоустройството, поддръжката и строителството.

Връзка: <https://www.fnss-bg.org/>

Други контакти:

Инж. Цветелина Иванова

Председател на Федерацията на независимите строителни синдикати

София, бул. „Христо Ботев“ № 71,

мобилен тел. +359 883 427 319

Адрес на електронна поща: fnss@abv.bg

Име на организацията/уебсайта:

Конфедерация на труда „Подкрепа“

Кратко описание на организацията/уебсайта:

Конфедерация на труда „Подкрепа“ е синдикална организация, представляваща доброволен съюз, създаден на принципа на свободна конфедерация на синдикални организации, изградена съответно на регионално и национално-професионално ниво.

Връзка: <https://podkrepa.org/>

Други контакти:

Димитър Манолов

Председател на Конфедерация на труда „Подкрепа“

1000 София, ул. „Ангел Кънчев“ № 2

Тел. +359 2 988 34 05

адрес на електронна поща: president@podkrepa.org



Име на организацията/уебсайта:

Федерация „Строителство, Индустрия и Водоснабдяване“ — „Подкрепа“

Федерация „Строителство, Индустрия и Водоснабдяване“ — „Подкрепа“

Кратко описание на организацията/уебсайта:

Федерация „Строителство, индустрия и водоснабдяване“ (ФСИВ) — „Подкрепа“ е синдикална организация, представляваща над 5000 членове, които работят в областта на строителството, научните изследвания и проектирането, производството на строителни материали, конструкции и продукти, водоснабдяването, канализацията и пречистването на отпадъчни води, поддръжката, ремонта и експлоатацията на строителни обекти и инженерни съоръжения, строителния надзор и други дейности, свързани с инвестиционния процес, строителството, поддръжката и ремонта на пътища, консултантските услуги и проектирането на пътища.

Връзка: <https://fciw.bg/>

Други контакти:

Иоанис Партениотис

Председател на „ФСИВ“ — „Подкрепа“

1000 София, ул. „Ангел Кънчев“ № 2

Тел. +359 898 777 487

адрес на електронна поща: fciw@techno-link.com