



Проект „Post-meet“ — Руководство по командировкам в строительном секторе

Введение

Важная информация и цели руководства

Целью настоящего руководства является предоставление подробных указаний относительно условий занятости и процедур, применяемых при командировках в строительном секторе.

Оно подготовлено в рамках финансируемого ЕС проекта Post-meet (№ 101140103) и опубликовано как часть серии публикаций по Болгарии, Италии, Польше, Словении и Испании.

Проект «Post-meet» направлен на улучшение доступности информации о командировании для работников и работодателей, способствуя таким образом соблюдению законодательства. Он также поддерживает партнерские организации, совершенствуя их коммуникационные каналы. Более подробную информацию о проекте можно найти на веб-сайтах организаций, которые публикуют настоящее руководство.

Настоящее руководство не содержит юридически обязательной информации и не является исчерпывающим источником сведений о командировании. Его структура была разработана с учетом уже доступной информации на публичных порталах, в частности на веб-сайте «Ваша Европа» о командировании, в практическом руководстве Европейской комиссии по вопросам командирования, а также в брошюре «Командированные работники в строительном секторе», подготовленной Европейским управлением труда. Все эти материалы доступны в разделе «Полезные контакты и источники» в конце настоящего документа. Цель заключалась в том, чтобы дополнить существующие официальные источники информации по данной теме и сосредоточить внимание на положениях национального уровня, касающихся командирования в строительстве.

Руководство предназначено для типичных ситуаций, при которых командированные работники остаются застрахованными в системе социального обеспечения страны происхождения и обязаны соблюдать законодательство принимающей страны по определённым вопросам. Как будет объяснено ниже, существуют исключения из этого правила, например, в случае длительной командировки или если работник направлен с целью



замещения другого лица. Также важно подчеркнуть, что законодательство принимающей страны применяется только в той мере, в какой оно более благоприятно для работника. В противном случае работник должен соблюдать положения законодательства страны происхождения.

Несмотря на то, что мы рекомендуем при необходимости обращаться за индивидуальной консультацией, напоминаем, что положения, указанные в настоящем руководстве, могут изменяться в результате поправок в соответствующих нормативных актах, а также в национальной и европейской судебной практик, что может повлиять на пределы применения национальных положений, регулирующих вопросы командирования.

Информация о партнерах

Палата строителей Болгарии

Палата строителей Болгарии (КСБ) - это независимая, добровольная, профессиональная организация, являющаяся официальным представителем предприятий, работающих в строительном секторе в Болгарии (строительные фирмы, производители строительных материалов и т.д.). Палата, как юридическое лицо, была зарегистрирована в 2006 г. и в настоящий момент насчитывает более 2800 членов, в том числе строительные фирмы, неправительственные организации и образовательные учреждения. КСБ выполняет свои функции посредством 27 региональных офисов, расположенных на территории всей страны.

Ссылка: <https://ksb.bg/>

Другие контакты: office@ksb.bg

ФСИН — „Подкрепа“

Федерация «Строительство, индустрия и водоснабжение» (ФСИН) «Подкрепа» является профсоюзной организацией, представляющей более 5000 членов, работающих в сфере строительства, научных исследований и проектирования, производства строительных материалов, конструкций и изделий, водоснабжения, канализации и очистки сточных вод, обслуживания, ремонта и эксплуатации строительных объектов и инженерных сооружений, строительного надзора, а также других видов деятельности, связанных с инвестиционным процессом, строительством, обслуживанием и ремонтом дорог, консалтинговыми услугами и проектированием дорог.

Ссылка: <https://fciw.bg/>



Другие контакты:

Иоанис Партениотис

Председатель ФСИВ «Подкрепа»

1000 София, ул. Ангел Кънчев № 2

Тел. +359 898 777 487

Адрес электронной почты: fciw@techno-link.com

Институт социальных и синдикальных исследований и обучения (ИССИО)

ИССИО - это независимая неправительственная организация, занимающаяся исследованиями, образованием и обучением. Она является правопреемником Института социальных и синдикальных исследований (основанного в 1945 г. как часть Конфедерации независимых синдикатов в Болгарии) и Колледжа образования и подготовки работников (основанного в 2003 г.). Цель ИССИО - предоставление высококачественных продуктов, ориентированных на потребности работающих людей во всех секторах. Благодаря передовым программам обучения и образования, а также научным статьям и глубоким исследованиям, Институт является надёжным партнёром профсоюзного движения в Болгарии.

Ссылка: <https://issi.knsb-bg.org/>

Другие контакты:

Любослав Костов

Директор ИССИО

1000 София, пл. Македония № 1

Тел. +359 02 40 10 591

Адрес электронной почты: lkostov@citub.net

Что такое трансграничная командировка работников?

Согласно Директиве 96/71/ЕС (изменённой Директивой 2018/957/ЕС) и Регламенту (ЕС) 883/2004, термин «командировка работников» используется для обозначения правил, применимых в случае временной мобильности работников в рамках оказания услуг на территории Европейского союза.

Условиями для командирования являются наличие и продолжение трудовых правоотношений между работодателем, который обычно зарегистрирован в государстве-члене ЕС (направляющее предприятие), и работником, который обычно нанят в этом предприятии и



направлен в предприятие, зарегистрированное в другом государстве-члене ЕС (принимающее предприятие), для предоставления услуг на ограниченный период времени. Оба предприятия должны быть связаны договорными отношениями (например, субподряд), принадлежать к одной и той же группе или быть связаны договором о предоставлении временной работы - в случае командирования через агентство временной занятости.

Как правило, командированные работники остаются застрахованными в системе социального обеспечения страны, направляющей их в командировку, но имеют право на заработную плату, установленную законодательством и коллективными трудовыми договорами той страны, в которую они временно направлены для работы (называемой «принимающей страной»).

Согласно Директиве 96/71/ЕС, с изменениями, внесёнными Директивой (ЕС) 2018/957, они имеют право на применение законодательства принимающей страны по ряду вопросов, если оно является более благоприятным, а именно:

- максимальная продолжительность рабочего времени и минимальные периоды отдыха;
- минимальный оплачиваемый ежегодный отпуск;
- заработная плата, включая ставки за сверхурочную работу, за исключением дополнительных профессиональных пенсионных схем;
- условия найма работников, в частности предоставление работников через агентства временной занятости;
- охрана здоровья, безопасность труда и гигиена на рабочем месте;
- меры защиты в отношении условий занятости беременных женщин, женщин, недавно родивших, детей и молодежи;
- равное обращение с мужчинами и женщинами, а также другие положения о недопущении дискриминации;
- условия проживания работников, если работодатель предоставляет жильё для работников, находящихся вдали от своего обычного места работы;
- выплаты или возмещение расходов на проезд, питание и проживание для работников, находящихся вдали от дома по профессиональным причинам.

В отношении дополнительных профессиональных пенсионных схем, в соответствии со ст. 6 Директивы 98/49/ЕС, работники могут продолжать подпадать под действие положений принимающей страны, если они не застрахованы в направляющем государстве-члене.



Согласно Директиве ЕС 2018/957, требование об «ограниченной продолжительности» командировки оценивается на основе фактических обстоятельств, например, с учётом характера выполняемых работ или предположения, что работник возобновит свою деятельность в направляющей стране после завершения работы за границей.

В любом случае Директива (ЕС) 2018/957 вводит специальное ограничение применения трудового законодательства принимающей страны только по определённым вопросам. Если командировка превышает 12 месяцев (так называемая «длительная командировка»), командированные работники имеют право на полный набор трудовых норм, применимых в принимающей стране, за исключением процедур, формальностей и условий заключения и прекращения трудового договора (включая положения о неконкуренции) и дополнительных профессиональных пенсионных схем. После мотивированного уведомления органов принимающей страны, направляющая компания может отложить применение правил длительной командировки максимум до 18 месяцев с начала командировки.

В случае командировки предприятия должны представить предварительную декларацию органам принимающей страны до начала работы за границей. В соответствии с Директивой 2014/67/ЕС эта декларация включает сведения, необходимые для идентификации предприятия и работников, места работы и другую дополнительную информацию. В соответствии с принципом свободного предоставления услуг в ЕС эта декларация не подлежит официальному утверждению.

На веб-странице «Ваша Европа» по теме командирования, ссылка на которую находится в разделе «Полезные источники и контакты», вы можете найти национальные сайты по командированию, которые обычно доступны как минимум на английском языке и содержат информацию об условиях труда, полезные контакты и образцы деклараций.

Помимо подтверждения о соответствии минимальным критериям для сохранения социального страхования в направляющей стране во время работы за границей согласно ст. 12 Регламента ЕС № 883/2004, компании должны запросить у органов социального обеспечения направляющей страны выдачу формуляра A1, желательно до начала командировки.

Также возможно сохранить членство в органах социального обеспечения других государств за пределами ЕС, если существуют двусторонние соглашения с соответствующим государством ЕС, в котором выполняется командировка.



В остальных случаях, например, при командировании из другой страны за пределами ЕС, при командировках продолжительностью более 24 месяцев согласно ст. 12 Регламента ЕС № 883/2004 или если командированные работники направлены для замены других лиц, работники, как правило, регистрируются в органах социального обеспечения принимающей страны. По просьбе компетентных органов направляющей и принимающей страны могут быть согласованы более длительные сроки в интересах затронутых лиц (ст.16).

Что касается налогообложения вознаграждений командированных работников, соответствующая информация содержится в двусторонних соглашениях, чтобы избежать двойного налогообложения. Обычно такие соглашения предусматривают т.н. правило 183 дней, которое сохраняет налогообложение в направляющей стране при условии, что пребывание за границей не превышает 183 дней в течение налогового года.

Условия занятости

Какова минимальная заработная плата в Болгарии?

Согласно одному из последних изменений в Трудовом кодексе, с декабря 2022 г. минимальная заработная плата в Болгарии составляет 50% от средней заработной платы. Новая минимальная заработная плата в стране вводится постановлением правительства и применяется с 1 января каждого года. Это изменение связано с имплементацией директивы о адекватных минимальных заработных платах.

В 2024 г. минимальная заработная плата в стране составляла 933 болгарских лева (BGN), а на 2025 г. установлена в размере 1077 BGN.

В строительном секторе минимальная заработная плата устанавливается на основании коллективного соглашения и определяется в отраслевом коллективном трудовом договоре (ОКТД), подписываемым каждые 2 года социальными партнёрами - Строительной палатой Болгарии (КСБ) со стороны работодателей и Федерацией «Строительство, индустрия и водоснабжение» - «Подкрепа» (ФСИБ «Подкрепа») и Федерацией независимых строительных синдикатов (ФНСС) со стороны профсоюзов. Последний КТД, вступивший в силу с 16.12.2024 г. устанавливает, что минимальная заработная плата в данной отрасли должна быть равна 1,4-кратному размеру минимальной заработной платы, установленной законом. Таким образом, минимальная заработная плата в строительном секторе рассчитывается по формуле:

$$1077 \text{ лв.} \times 1,4 = 1507,80 \text{ лв.}$$



В коллективном трудовом договоре предусмотрены различные уровни заработной платы в зависимости от квалификационных групп профессий:

Квалификационные группы профессий	Коэффициент корректировки минимальной базовой заработной платы для сектора	Минимальная зарботная плата по квалификационным группам
1. Руководители	2,5	3 769,50 лв.
2. Аналитические специалисты	2,1	3 166,38 лв.
3. Техники и другие прикладные специалисты	2	3 015,60 лв.
4. Административный персонал	1,4	2 110,92 лв.
5. Персонал, занятый в сфере общественных услуг, торговли и охраны.	1	1 507,80 лв.
6. Квалифицированные работники в сельском хозяйстве, лесном хозяйстве, рыболовстве и охоте.	1	1 507,80 лв.
7. Квалифицированные работники в производстве и связанные с ним ремесленники.	1,9	2 864,82 лв.
8. Операторы машин и оборудования и рабочие по сборке изделий.	1,9	2 864,82 лв.
9. Профессии, не требующие специальной квалификация /неквалифицированные рабочие/	1,2	1 809,36 лв.

Минимальные заработные платы по квалификационным группам обязательны как для местных, так и для командированных работников. Далее в руководстве мы рассмотрим дополнительные выплаты сверх минимальной зарплаты.

Пример

Оператор машины - экскаватора: принадлежит к квалификационной группе 8 - Машинные операторы и монтажники. Минимальная заработная плата за 2025 г. составляет 2 864,82 лв.



Какие другие элементы вознаграждения применяются к командированным работникам?

В дополнение к болгарской минимальной заработной плате, командированные в Болгарию работники имеют право на возмещение транспортных расходов, расходов на питание и проживания в соответствии с правилами страны происхождения.

Как правило, согласно отраслевому коллективному трудовому договору, в зависимости от характера работы, выплачиваются дополнительные суммы на питание в размере 5 лв. за каждый рабочий день.

Включает ли вознаграждение другие надбавки, полагающиеся при особых обстоятельствах?

Надбавки, установленные в отраслевом коллективном трудовом договоре, применяются и к работникам, командированным в Болгарию, следующим образом:

1. Дополнительное вознаграждение за сверхурочную работу:
 - 60 % (шестьдесят процентов) — за работу в рабочие дни;
 - 85 % (восемьдесят пять процентов) — за работу в выходные дни;
 - 110 % (сто десять процентов) — за работу в официальные праздничные дни.

Эти дополнительные вознаграждения рассчитываются на основе дневной заработной платы каждого отдельного работника.

Например, если дневная зарплата составляет 200 левов, то за работу в официальный праздник оплата составит $200 + 220 = 420$ левов.

2. Дополнительное вознаграждение за ночную работу — 0,15 % от минимальной месячной заработной платы за каждый час.

За каждый отработанный ночной час или его часть (обычно между 22:00 и 6:00) - 50 % от минимальной почасовой ставки по отрасли.



За время, в течение которого работник или служащий находится в распоряжении - 25 % от индивидуальной почасовой заработной платы, а в официальные праздники - 50 %.

Стоимость бесплатного питания и/или доплат к нему - не менее 5 левов.

Стоимость тонизирующих напитков - 1 лев в день.

При работе в специфических условиях и рисках для жизни и здоровья, которые не могут быть устранены - дополнительное вознаграждение не менее 5 % от минимальной заработной платы.

Существуют ли отраслевые фонды, которые посредничают в выплате отпускных или других элементов вознаграждения?

В болгарском строительном секторе нет отраслевых или других видов взаимных фондов.

Где можно найти актуальную и официальную информацию о применяемом вознаграждении?

Актуальная информация об условиях труда, включая контактные данные (электронная почта и веб-сайт) представителей профсоюзных организаций, можно найти на сайте <https://www.constructionworkers.eu/bg>. Сайт предоставляет возможность ознакомиться с информацией на всех европейских языках, включая арабский, турецкий, хинди и вьетнамский.

Какова максимальная продолжительность работы и минимальная продолжительность отдыха, на которые имеют право работники?

Согласно Трудовому кодексу (КТ):

1. Стандартная рабочая неделя составляет пять дней с нормальной продолжительностью еженедельного рабочего времени до 40 часов, а нормальная продолжительность рабочего времени в течение дня — до 8 часов (ст. 136, ч. 1).
2. Максимальная продолжительность рабочего времени для сверхурочной работы (ст. 113), вместе с продолжительностью основного трудового договора, рассчитанная в день, не может превышать:
 - a. 40 часов в неделю — для работников и служащих в возрасте до 18 лет;
 - b. 48 часов в неделю — для остальных работников и служащих.
3. Работник или служащий имеет право на непрерывный дневной отдых, который не может быть меньше 12 часов (ст. 152).

4. Дополнительный или сверхурочный отдых:

- a. При пятидневной рабочей неделе работник имеет право на еженедельный отдых в течение двух последовательных дней, один из которых начинается в воскресенье. В этом случае работнику или служащему должен быть предоставлен непрерывный еженедельный отдых продолжительностью не менее 48 часов (ст. 153, ч. 1.).
- b. В случае если работодатели предпочитают распределять максимальную продолжительность рабочего времени на период от 1 до 4 месяцев, а не на каждую неделю (так называемый кумулятивный учет рабочего времени), непрерывный еженедельный отдых должен составлять не менее 36 часов (ст. 153, ч. 2).

5. Официальные праздники в Болгарии (чл. 154):

- 1 января — Новый год;
- 3 марта — День освобождения Болгарии от османского ига — национальный праздник;
- 1 мая — День труда и Международный день солидарности трудящихся;
- 6 мая — День Святого Георгия, день храбрости и болгарской армии;
- 24 мая — День святых братьев Кирилла и Мефодия, болгарской азбуки, образования и культуры и славянской литературы;
- 6 сентября — День Соединения;
- 22 сентября — День независимости Болгарии;
- 1 ноября — День народных просветителей - выходной день для всех образовательных учреждений;
- 24 декабря — Сочельник, 25 и 26 декабря — Рождество;
- Страстная пятница, Великая суббота и Пасха — воскресенье и понедельник, которые в соответствующем году определены для празднования.

По производственным причинам работодатель может письменным приказом продлить рабочее время в некоторые рабочие дни и компенсировать это соответствующим сокращением в другие дни после предварительных консультаций с представителями профсоюзных организаций и представителями работников. Продолжительность продленного рабочего времени не может превышать 10 часов. В таких случаях продолжительность рабочей недели не может превышать 48 часов. Продление рабочего времени разрешается на период до 60 рабочих дней в календарном году, но не более чем на 20 последовательных рабочих дней.

Каков минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск?

В Трудовом кодексе:

1. Каждый служащий или работник имеет право на 20 дней оплачиваемого ежегодного отпуска. Этими днями отпуска можно воспользоваться при первом трудоустройстве после накопления как минимум 4 месяцев трудового стажа. Не имеет значения, у скольких работодателей был приобретён этот трудовой стаж (ст. 155)
2. Работник/служащий имеет право на дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск (ст. 156, п. 1), если он работает:
 - в специфических условиях (например, при риске для жизни и здоровья), которые не могут быть устранены, ограничены или снижены. Независимо от принятых мер, работнику предоставляется не менее 5 дней оплачиваемого отпуска;
 - при ненормированном рабочем дне — работнику предоставляется не менее 5 рабочих дней.
3. Для двух категорий работников и служащих основной оплачиваемый ежегодный отпуск составляет 26 рабочих дней, а именно:
 - для несовершеннолетних работников и служащих, включая год, в котором им исполняется 18 лет (ст. 305, ч. 4 ТК);
 - для работников и служащих с постоянной утратой трудоспособности в размере 50 и более процентов (ст. 319 ТК).
4. Более продолжительный отпуск, чем установленный ст. 155 и 156 Трудового кодекса, может быть предусмотрен в коллективном трудовом договоре (на отраслевом или корпоративном уровне), а также по соглашению между сторонами трудового правоотношения.

В Отраслевом коллективном трудовом договоре (ОКТД) для строительного сектора предусмотрено, что продолжительность основного ежегодного отпуска для работников и служащих, являющихся членами одного из подписавших договор профсоюзов, устанавливается не менее чем 23 (двадцать три) рабочих дня (ст. 47).



Дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск:

За работу в специфических условиях и при рисках для жизни и здоровья, которые не могут быть устранены, ограничены или снижены, предоставляется дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск не менее 5 (пяти) дней в соответствии с Трудовым кодексом, а для членов профсоюзных организаций - 9 (девять) дней, как предусмотрено в ОКТД.

Дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск для работников и служащих, работающих по ненормированному рабочему графику (т.е. за пределами установленного рабочего времени), составляет не менее 5 (пяти) рабочих дней в соответствии с национальным законодательством для всех работников и 6 (шести) рабочих дней, как предусмотрено в ОКТД для членов профсоюзов (на один день больше).

В отдельных случаях, требующих дополнительного времени сверх стандартного ежегодного отпуска, как Трудовой кодекс, так и ОКТД предусматривают специальные положения для предоставления дополнительных прав и защиты работников и служащих:

ОКТД предусматривает дополнительный оплачиваемый отпуск при предоставлении подтверждающего документа в следующих случаях:

- при заключении брака — 3 (три) дня;
- при сдаче крови — в день обследования и сдачи крови, а также 2 дня после этого;
- если мать и отец состоят в браке или проживают в одном домохозяйстве, отец имеет право на дополнительный отпуск в размере 3 (трёх) дней по случаю рождения ребёнка, начиная с даты выписки ребёнка из медицинского учреждения;
- в случае смерти родителей, супруга (супруги) или ребёнка, бабушки, дедушки, сестры, брата, родителя супруга или других близких родственников — 3 (три) дня (ст. 53 ТК).

Ст. 54 Трудового кодекса относится к предоставлению времени профсоюзным руководителям на осуществление своей деятельности без ущемления их трудовых прав и заработной платы. Таким образом, работодатель предоставляет оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 60 (шестидесяти) часов в год для профсоюзной деятельности в предприятии тем своим сотрудникам, которые назначены профсоюзными руководителями на уровне предприятия. Этот отпуск не подлежит переносу на следующий календарный год.



Профсоюзные руководители, которые не являются членами персонала, - это все профсоюзные руководители на уровне предприятия, которые не получают вознаграждение от соответствующей федерации или конфедерации, членами которой они являются.

В отношении безопасности труда и охраны здоровья на рабочем месте, кто является участниками и каковы их соответствующие обязанности?

Что касается командированных работников, законодательство о правах работников в области охраны здоровья и безопасности труда не устанавливает специальных правил или условий (то есть обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, включая предоставление средств индивидуальной защиты и ознакомление с рисками на рабочем месте, возлагаются на их работодателя).

Рамочная директива ЕС по безопасности и охране здоровья на рабочем месте (БОЗ) и Директива по временным или мобильным строительным объектам полностью имплементированы в болгарское законодательство (Директива Совета 92/57/ЕЭС от 24 июня 1992 г. о применении минимальных требований безопасности и охраны здоровья на временных или мобильных строительных объектах). Таким образом, роли и обязанности участников строительного процесса четко регламентированы. Положения этого законодательства возлагают на строителя обязанность до начала работ на строительном объекте и до завершения строительства провести оценку риска. Заранее объявленные подрядчики участвуют в процессе оценки, который обновляется при привлечении новых подрядчиков в строительный процесс.

Участники строительного процесса определены в Законе о территориальном планировании (ст. 160, ч. 1). Согласно законодательству о правах работников в области охраны здоровья и безопасности труда, в строительном процессе должен участвовать координатор по безопасности и охране здоровья (на этапе инвестиционного проектирования и на этапе выполнения строительства). Законодательство также устанавливает конкретные правила для бригадиров, машинистов и других должностей и обязанностей.

В соответствии с Законом о здоровых и безопасных условиях труда на ключевых участников строительного процесса возложены конкретные обязанности и задачи.

Генеральный подрядчик, отвечающий за общую координацию проекта, включая управление безопасностью и охраной здоровья. Генеральный подрядчик должен гарантировать, что все



субподрядчики и поставщики по проекту соблюдают положения Закона о здоровых и безопасных условиях труда.

Принимающая компания отвечает за обеспечение безопасной рабочей среды на всём протяжении проекта. Она должна тесно сотрудничать с генеральным подрядчиком для управления потенциальными рисками.

Работодатели несут ответственность за обеспечение безопасной и здоровой рабочей среды для своих сотрудников. Они должны оценивать риски, разрабатывать и внедрять соответствующие меры по контролю рисков, а также предоставлять своим сотрудникам необходимое обучение и информацию.

Работники имеют право быть информированы и консультированы по вопросам, связанным со здоровьем и безопасностью труда. Они должны соблюдать все инструкции и процедуры, введённые для обеспечения безопасности труда и здоровья, а также сообщать своему работодателю обо всех проблемах или инцидентах.

Обязанности по оценке рисков, согласно Закону об охране здоровья и безопасных условиях труда, идентификации и применению мер по предотвращению, снижению и защите от рисков обычно распределяются между генеральным подрядчиком, принимающей организацией и работодателем. Эти стороны должны сотрудничать для оценки рисков, связанных с проектом, и разработки соответствующих мер контроля.

Работодатели обязаны информировать и консультировать работников. Они должны предоставлять работникам адекватную информацию о рисках, связанных с их работой, и вовлекать их в процессы принятия решений, касающиеся их здоровья и безопасности. Это может осуществляться через собрания, комитеты по безопасности и здоровью или другие формы коммуникации. Это также относится к командированным работникам, при этом генеральный подрядчик или принимающее предприятие должны гарантировать, что командированные работники адекватно интегрированы в мероприятия по управлению безопасностью объекта. На уровне строительной площадки роль координатора по безопасности труда и охране здоровья является решающей. Он должен следить за выполнением мер по безопасности труда и охране здоровья и за тем, чтобы все работники были ознакомлены с процедурами безопасности труда. Службы безопасности и профилактики также играют важную роль, предоставляя поддержку и консультации работникам по вопросам безопасности и здоровья. Представители работников имеют право участвовать в мероприятиях по безопасности и здоровью и представлять интересы работников в этих процессах.



Отраслевой коллективный трудовой договор также способствует регулированию вопросов безопасности труда и охраны здоровья (БЗР) на работе в предприятиях.

В этой связи, помимо обязательного страхования от «несчастного случая на производстве» (обычно обязательного в отправляющем государстве в случае командирования), работники должны быть охвачены дополнительным страхованием от этого риска в соответствии с отраслевым коллективным трудовым соглашением. Страховая сумма по страховке «Несчастный случай на производстве» не может быть меньше семикратного размера годовой заработной платы брутто соответствующего работника или служащего за последние 12 месяцев до заключения страхового договора.

Работодатель и профсоюзная организация должны совместно разработать кодексы доброй практики и рекомендации для уточнения и дополнения требований по обеспечению охраны здоровья и безопасности труда (ОЗБТ). Работодатель и профсоюзные организации обязаны создать рабочую группу на паритетной основе, которая должна разработать правила и график своей деятельности (ст. 58).

Работодатель разрабатывает правила и инструкции по безопасной эксплуатации конкретных производств, установок и машин в соответствии с нормативными актами и доводит их до сведения работников, размещая информацию на рабочем месте (ст. 59).

Лица, ответственные за охрану здоровья и безопасность труда (ОЗБТ):

Работодатель назначает или определяет соответствующего сотрудника, который будет отвечать за вопросы охраны здоровья и безопасности на рабочем месте, и вместе с профсоюзными организациями создает комитет по условиям труда на предприятии (ст. 60).

Работодатель ежегодно поручает службе по трудовой медицине проводить анализы состояния здоровья работников в зависимости от риска или специфических условий рабочих мест на основе медицинских осмотров и больничных листов (ст. 61).

Работодатель ежегодно анализирует состояние трудовых травм и профессиональных заболеваний (ст. 62).



Работодатель обеспечивает ежегодные профилактические осмотры всех работников предприятия в зависимости от оценки риска на рабочем месте (ст. 68).

В случае заболевания работника или служащего вследствие трудовой травмы или профессионального заболевания работодатель обеспечивает бесплатное предоставление медицинских и лекарственных средств, необходимых пострадавшему лицу, на срок до 1 года после диагностики заболевания (ст. 68).

В случае инцидента работодатель обеспечивает эвакуацию работников и служащих и разрабатывает эвакуационный план совместно с профсоюзами. Порядок и способ ознакомления работников с эвакуационным планом определяются в коллективном трудовом договоре (КТД) предприятия (ст. 70).

Существуют ли в законодательстве специфические требования по охране труда и технике безопасности в отношении субподрядчиков? Как эти требования применяются к субподрядам иностранных компаний?

Болгарское законодательство допускает (не ограничивает) участие юридических и/или физических лиц в процессе выполнения строительных работ для выполнения конкретных видов деятельности субподрядчиками. Эта возможность не ограничена и по уровню субподряда - в процессе работы субподрядчик генерального подрядчика может, в свою очередь, нанять своего субподрядчика и т.д., при условии уведомления всех участников цепочки. Эти субподрядчики не подлежат специальному регулированию, поскольку их обязанности относятся к общим требованиям по обеспечению здоровых и безопасных условий труда и взаимному информированию в этой области.

В Болгарии все предприятия, включая субподрядчиков, обязаны обеспечивать здоровые и безопасные условия труда для своих работников и служащих. Это включает проведение оценки риска, разработку и применение мер по предотвращению и минимизации рисков, обеспечение соответствующего обучения и инструктажа работников, а также предоставление соответствующих средств индивидуальной защиты. Согласно ст. 18 Закона о здоровых и безопасных условиях труда, когда один объект, рабочее помещение или оборудование,



строительная площадка или рабочее место используются несколькими предприятиями или организациями, работодатели по письменному соглашению совместно обеспечивают здоровые и безопасные условия труда, взаимно информируют друг друга о рисках при работе и координируют свои действия по защите работающих от этих рисков.

Когда **иностранная компания** направляет работников в Болгарию или использует местных субподрядчиков, она должна гарантировать, что все участники защищены с точки зрения здоровья и безопасности. Это включает соблюдение местных правил по охране труда и технике безопасности на работе, обеспечение соответствующими средствами индивидуальной защиты и гарантирование того, что все субподрядчики соответствуют установленным требованиям.

Иностранные компании, направляющие работников в Болгарию, обязаны представить оценку риска, связанную с выполняемой ими работой. Эта оценка должна быть подготовлена работодателем и содержать информацию о характере работы, условиях труда и потенциальных рисках для здоровья и безопасности

В заключение, когда иностранная компания ведет деятельность в Болгарии, она должна гарантировать, что все участники, включая собственных работников, субподрядчиков и командированных работников, защищены с точки зрения безопасности труда и охраны здоровья. Это включает соблюдение местных правил по охране труда и технике безопасности, обеспечение соответствующими средствами индивидуальной защиты и гарантирование того, что все субподрядчики соответствуют установленным требованиям.

ОКТД в строительном секторе не затрагивает вопрос о субподрядчиках.

Каковы требования, применимые в соответствии с Законом о безопасных условиях труда (ЗБУТ) в Болгарии, в отношении обучения и медицинского наблюдения?

В Болгарии Закон о здоровых и безопасных условиях труда и связанные с ним подзаконные акты определяют требования к обучению и медицинскому наблюдению в отношении здоровых и безопасных условий труда.

Требования к обучению работников и служащих в соответствии с правилами охраны труда подробно изложены в Постановлении № РД-07-2 от 16.12.2009 г. «Об условиях и порядке проведения обучения и инструктажа работников и служащих в соответствии с правилами обеспечения здоровых и безопасных условий труда» (обнародовано в Государственном



вестнике № 102/2009), а требования к медицинскому контролю урегулированы в Постановлении № 3 «Об обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах работников» (обнародовано в Государственном вестнике № 16/1987).

Компетентным органом в Республике Болгария по вопросам условий и процедуры признания квалификации граждан государств-членов Европейского союза (ЕС), Европейского экономического пространства (ЕЭП) или Швейцарии, полученной в соответствующих странах и дающей право на осуществление определённых профессий, является министр образования.

1. Обучение:

- Работодатели обязаны обеспечивать обучение работников и служащих правилам охраны здоровья и безопасности труда (ст. 26 Закона о здоровых и безопасных условиях труда). Это обучение должно включать соответствующие риски, связанные с конкретной работой или рабочим местом.
- Конкретные сроки проведения обучения не установлены, однако оно должно проводиться достаточно часто с целью гарантии осведомлённости работников и служащих о мерах безопасности.
- Лица, проводящие инструктаж и обучение, должны обладать необходимой квалификацией и профессиональными знаниями (ст. 28б Закона о здоровых и безопасных условиях труда).
- Существуют специальные требования к обучению операторов, ответственных за строительство железобетонных конструкций (в соответствии с Постановлением № 2/2004 о здоровье и безопасности труда при строительных работах).
- Обучение, проведённое за границей, может быть признано, если оно соответствует тем же стандартам и целям, которые установлены болгарским законодательством. Однако работодатель должен гарантировать, что сотрудники действительно понимают и могут применять знания, полученные в своей рабочей среде.

2. Медицинское наблюдение:

- Работодатели обязаны организовать медицинский мониторинг работников, подвергающихся специфическим рискам, с целью раннего выявления признаков

проблем со здоровьем, связанных с трудовой деятельностью (ст. 29 Закона о здоровых и безопасных условиях труда).

- Результаты медицинского мониторинга должны учитываться при оценке рисков и при реализации мер по их предотвращению или снижению.
- Специфические требования к медицинскому контролю включают положения о санитарных нормах и требованиях по защите работников от воздействия электромагнитных полей, ионизирующего излучения, химических веществ и пыли, шума, вибраций и др. (ст. 277 Закона о здоровых и безопасных условиях труда).

В ОКТД для строительного сектора имеются положения, касающиеся обучения и медицинского контроля.

1. Обучение:

Работодатели должны обеспечить обучение работников по правилам здоровых и безопасных условий труда. Данное обучение должно учитывать риски, связанные с конкретной работой или рабочим местом.

Работодатели также обязаны организовать медицинский мониторинг работников, подвергающихся специфическим рискам, с целью раннего выявления признаков проблем со здоровьем, связанных с трудовой деятельностью.

Работодатель ежегодно за свой счёт обеспечивает каждому работнику или служащему соответствующее обучение по охране здоровья и безопасности труда в соответствии с особенностями рабочего места (ст. 64).

2. Медицинское наблюдение:

В случае появления проблем со здоровьем, связанных с имеющимся оборудованием или после внедрения новых технологий с новыми машинами и сооружениями, работодатель поручает проведение специализированного медицинского исследования вредного воздействия факторов рабочей среды на здоровье работников. Информация о результатах медицинских исследований предоставляется комитету по условиям труда на предприятии (ст. 65).



Данные и анализы медицинских осмотров рассматриваются в комитете по условиям труда на предприятии в течение 10 дней после их завершения. В зависимости от результатов обследований работодатель принимает меры по:

- улучшению условий труда посредством современных технических и технологических решений;
- обеспечению обязательных ежегодных профилактических осмотров работников;
- компенсации рискованного воздействия факторов рабочей среды (ст. 66).

Работодатель обеспечивает ежегодные профилактические осмотры всех работников на предприятии в зависимости от оценки риска рабочего места. В случае заболевания работника или служащего в результате производственной травмы или профессионального заболевания при добросовестном выполнении служебных обязанностей, работодатель обеспечивает бесплатное медицинское обслуживание и лекарственные препараты, необходимые пострадавшему лицу, на период до одного года после постановки диагноза (ст. 68).

Кто основные ответственные лица, с которыми следует связаться в случае проблем, связанных с безопасностью и здоровьем на работе?

Контроль за соблюдением трудового законодательства, а также специализированный контроль за соблюдением Закона о здоровых и безопасных условиях труда возложен на Исполнительное агентство «Главная инспекция по труду». Контрольные органы данного агентства имеют право проводить проверки на всех рабочих местах и при выявлении нарушений законодательства в этой сфере применять принудительные административные меры для их устранения, а также налагать санкции на лица, допустившие эти нарушения.

Порядок и методика установления, расследования, регистрации и докладов о производственных травмах регулируются в пятой главе «Страхование от производственных травм и профессиональных заболеваний» Кодекса социального обеспечения и в Постановлении о декларировании, установлении, расследовании, регистрации и учёте производственных травм (обнародовано в Государственном вестнике № 6/2000). Обязательное страхование от риска производственных травм регулируется Постановлением об



обязательном страховании работников от риска «производственная травма» (опубликовано в Государственном вестнике № 15/2006).

По вопросам, связанным с безопасностью и здоровьем на работе в Болгарии, вы можете обратиться за помощью и поддержкой в несколько органов и организаций. Основными ответственными институтами являются:

Министерство труда и социальной политики (МТСП) - отвечает за формулирование и реализацию политики в области труда и социальной политики, включая безопасность и охрану здоровья на рабочем месте. Вы можете связаться с Инспекцией по труду при МТСП, которая отвечает за применение и соблюдение правил безопасности и охраны здоровья на работе.

Исполнительное агентство «Главная инспекция по труду» (ГИТ) - отвечает за контроль за соблюдением трудового законодательства, включая правила безопасности и охраны здоровья на рабочем месте. Вы можете подать жалобу в ГИТ, если считаете, что ваши права были нарушены.

Национальный центр общественного здоровья и анализа (НЦОЗА) - проводит исследования и изучения в области общественного здоровья, включая безопасность и охрану здоровья на работе. Они могут предоставить информацию и ресурсы для повышения уровня безопасности и охраны здоровья на рабочем месте.

Национальные представительные организации работников и служащих - Конфедерация независимых синдикатов Болгарии и Конфедерация труда «Подкрепа» - могут оказывать поддержку и представлять интересы работников, имеющих проблемы, связанные с безопасностью и охраной здоровья на рабочем месте. Они могут помочь в посредничестве между работниками и работодателями для разрешения проблем и улучшения условий труда.

Ответственным лицом на строительной площадке для **проектов с более чем одним подрядчиком является координатор по безопасности и охране здоровья**. Соответственно, все вопросы или возникшие риски должны направляться к нему.

По каждому инциденту проводится расследование **комиссией под руководством территориальных подразделений Национального социального страхового института с обязательным участием представителей Исполнительного агентства «Главная инспекция по труду», комитетов или групп по условиям труда и других компетентных органов.**



Основными ответственными лицами в случае проблем, связанных с безопасностью и охраной здоровья на работе, согласно Отраслевому коллективному трудовому договору для строительного сектора, являются:

Работодатель:

Обязанности: Обеспечение безопасных и здоровых условий труда, разработка правил и инструкций по безопасной работе, внедрение мер по предотвращению профессиональных рисков, организация ежегодных профилактических осмотров и др. (ст. 55, 59, 61, 62, 68)

Служба медицины труда:

Обязанности: Проведение медицинских осмотров и анализов состояния здоровья работников, консультирование работодателя при определении работников, подлежащих обязательному страхованию от риска «Производственная травма» (ст. 56, 61).

Комитет по условиям труда:

Обязанности: Рассмотрение данных и анализов медицинских исследований, участие в разработке программ по улучшению условий труда, обсуждение и принятие мер по охране здоровья и безопасности (ст. 60, 66).

Синдикаты:

Обязанности: Совместно с работодателем разрабатывают кодексы хорошей практики и руководства, участвуют в комитете по условиям труда, консультируют работодателя по вопросам, связанным с мерами охраны здоровья и безопасности (ст. 58, 60, 65).

Представители синдикатов:

Обязанности: Участие в обсуждении и принятии всех мер, связанных с охраной здоровья и безопасностью, определение работников, выполняющих работы по оказанию первой помощи, тушению пожаров и эвакуации работников, участие в планировании и организации обучения по охране здоровья и безопасности (ст. 55, 58, 60, 65).

Какие положения необходимо соблюдать в отношении условий занятости беременных женщин, женщин, родивших детей, а также детей и молодежи?

Ограничения, касающиеся найма беременных женщин, женщин, родивших детей, детей или молодежи, регулируются в Постановлении № РД-07-4 от 15.06.2015 г. о совершенствовании условий труда беременных работниц и работниц - родильниц или кормящих матерей (опубликовано в Государственном вестнике № 46/2015), в Постановлении № 6 от 24.07.2006 г. об условиях и порядке выдачи разрешений на работу лицам, не достигшим 18 лет



(опубликовано в Государственном вестнике № 64/2006), а также в Постановлении о работе лиц, не достигших 15-летнего возраста (опубликовано в Государственном вестнике № 8/1987). Эти положения предназначены для защиты уязвимых групп на рынке труда и обеспечения для них безопасной и здоровой рабочей среды.

Беременные женщины и кормящие матери:

Работодатели обязаны освобождать беременных женщин и кормящих матерей от работы, которая представляет опасность для их безопасности или здоровья. Это включает работу, связанную с физическими нагрузками, подъёмом тяжестей, продолжительным стоянием или сидением, работой с вредными веществами и т.д. Беременные женщины и кормящие матери имеют право отказаться от такой работы и потребовать альтернативную, более подходящую для их состояния.

Следует отметить, что беременные женщины не должны выполнять ночную или сверхурочную работу. Работодатель обязан освободить беременную работницу от работы для прохождения медицинских осмотров, если они должны быть проведены в рабочее время. В этот период беременной работнице выплачивается заработная плата работодателем.

Список рабочих мест и условий труда, которые могут угрожать или представлять опасность для безопасности и здоровья беременных женщин, определен Постановлением № РД-07-4 от 15.06.2015 г. о совершенствовании условий труда беременных работниц и работниц-родильниц или кормящих матерей, изданным министром труда и социальной политики и министром здравоохранения.

Работодатель не имеет права направлять беременную женщину в командировку без её письменного согласия.

Несовершеннолетние лица:

Работодатели не имеют права нанимать лиц, не достигших 16-летнего возраста. Лица в возрасте от 16 до 18 лет могут быть наняты только с разрешения Инспекции по труду. Работодатели обязаны обеспечить безопасную и здоровую рабочую среду для молодых работников, включая соответствующий инструктаж, обучение и надзор. Кроме того, они должны избегать поручения заданий, которые являются опасными или вредными для здоровья молодых работников.



Необходимые документы:

- Заявление на получение разрешения на трудоустройство несовершеннолетнего (в соответствии с формой);
- Описание вида работы, которую будет выполнять лицо младше 18 лет (должностная инструкция).;

ВАЖНО: В должностной инструкции на занимаемую должность, если она будет выполняться несовершеннолетним лицом, не допускается наличие формулировок, позволяющих поручать другие задачи, не указанные в ней прямо.

- Результаты оценки риска, которому может быть подвержено лицо, не достигшее 18 лет (карта оценки риска/перечень выявленных рисков на рабочем месте вместе с протоколами измерений факторов рабочей среды);
- Предусмотренные меры по защите здоровья и обеспечению безопасности лица, не достигшего 18 лет;
- Медицинское свидетельство (копия, заверенная надписью «Верно с оригиналом») о пригодности лица, не достигшего 18 лет, выполнять работу, на которую оно претендует, выданное службой медицины труда работодателя (для лиц в возрасте от 15 до 18 лет). Для лиц в возрасте до 15 лет - медицинское заключение, выданное врачебной консультативной комиссией, о пригодности лица к выполнению соответствующей работы и о том, что она не нанесёт вреда его здоровью и не помешает его нормальному физическому и психическому развитию (копия, заверенная надписью «Верно с оригиналом»);
- График рабочего времени для лиц в возрасте от 15 до 16 лет (для лиц, не достигших 15 лет, необходимо представить индивидуальное ежедневное расписание учебной и дополнительной деятельности).

Матери с детьми до трёх лет:

Матери с детьми в возрасте до трёх лет имеют право работать неполный рабочий день или сократить своё рабочее время, если они этого пожелают. Работодатели обязаны удовлетворить такое требование, если оно не создаёт серьёзных затруднений в деятельности предприятия. Кроме того, матери с детьми до трёх лет имеют право потребовать изменения рабочего места, если считают, что оно представляет угрозу для их здоровья или безопасности.



В Отраслевом коллективном трудовом договоре для строительного сектора (ОКТД) имеются дополнительные положения, которые выходят за рамки установленных законом.

Дополнительный отпуск для замужних женщин-матерей:

- Матери с двумя детьми в возрасте до 18 лет получают 2 дня.
- Матери с тремя и более детьми получают 4 дня (ст. 49).

Дополнительный оплачиваемый отпуск для женщин и мужчин:

Женщины и мужчины, имеющие одного ребёнка, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 1 дня в год (ст. 50).

Дополнительный оплачиваемый отпуск для одиноких родителей:

Вдова или одинокая мать с родительскими правами, не проживающая с мужчиной, а также вдовец или неженатый отец с родительскими правами, не проживающий с женщиной и заботящийся о детях в возрасте до 14 лет, имеют право на 1 день дополнительного оплачиваемого отпуска каждый месяц без накопления (ст. 51).

Список должностей и профессий, которые имеют право на дополнительный отпуск:

Работодатель составляет список должностей и профессий, имеющих право на дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск в размере, согласованном с коллективными трудовыми договорами на предприятиях после консультаций с профсоюзами (ст. 52).

Эти положения предусматривают особые условия и защиту для беременных женщин, женщин, родивших детей, а также для детей и молодёжи, обеспечивая им сокращённое рабочее время и дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от их специфических нужд и положения.

Что означает недискриминация в Болгарии и где можно найти больше информации?

Недискриминация в Болгарии относится к принципу, что каждое лицо должно рассматриваться справедливо и одинаково, независимо от таких характеристик, как пол, раса, этническая принадлежность, религия, инвалидность, возраст, сексуальная ориентация и другие. Эта концепция закреплена в различных законах и нормативных актах страны.

Основным законом, запрещающим дискриминацию в Болгарии, является Закон о защите от дискриминации (ЗЗД). Этот закон определяет дискриминацию как «любое действие или бездействие, которое прямо или косвенно вызывает, или может вызвать чувство



неполноценности, оскорбления или унижения из-за принадлежности данного лица к определённой группе».

Закон запрещает дискриминацию в различных сферах, включая занятость, образование, доступ к товарам и услугам, социальную помощь и другие. Он также предусматривает наказания для лиц и организаций, нарушающих закон, в виде штрафов и имущественных санкций.

Согласно Трудовому кодексу, прямая или косвенная дискриминация по признакам национальности, происхождения, пола, сексуальной ориентации, расы, цвета кожи, возраста, политических и религиозных убеждений, членства в профсоюзах и других общественных организациях и движениях, семейного и материального положения, наличия умственных или физических инвалидностей, а также различий в продолжительности договора и рабочего времени, запрещена при осуществлении трудовых прав и обязанностей (ст. 8, п. 3).

Больше информации вы можете найти на <https://www.kzd.bg/> - Комиссия по защите от дискриминации (КЗД), которая является независимым специализированным государственным органом, работающим по предотвращению дискриминации, защите прав человека и поощрению социального включения. Вы можете подать жалобу в КЗД, если считаете, что ваши права были нарушены.

ОКТД для строительного сектора 2022 г. не содержит конкретных положений, посвящённых теме недискриминации в Болгарии. Основные положения направлены на условия труда, охрану здоровья и безопасность на рабочем месте, оплату труда, отпуска и другие аспекты трудовых отношений в строительном секторе.

Подлежат ли временные работники, командированные агентствами, иным условиям, отличающимся от условий других командированных работников?

Командированные работники от предприятий, предоставляющих временную занятость, не подлежат иным условиям по сравнению с другими командированными работниками.

Отношения и обязанности между предприятиями, предоставляющими временную занятость, и предприятиями-пользователями регулируются Трудовым кодексом в разделе VIII в. Дополнительные условия для выполнения работы через предприятие, предоставляющее временную работу (новый - Государственный вестник № 7 от 2012 г., вступил в силу с 05.12.2011 г.).



Согласно Трудовому кодексу, при выполнении работы, на которую направлен работник или служащий, предприятие-пользователь обязано (ст. 107т, п. 1 и 2):

- уведомить предприятие, предоставляющее временную работу, об условиях, при которых другие работники и служащие выполняют работу на той же или аналогичной должности или позиции, а также при изменении этих условий;
- предоставить работнику или служащему информацию в соответствии с требованиями Закона о здоровых и безопасных условиях труда и нормативных актов, регулирующих его применение;
- заключить дополнительное страхование от «производственной травмы» работника или служащего за свой счёт при условиях и порядке, установленных ст. 52 Закона о здоровых и безопасных условиях труда;
- своевременно предоставлять в подходящем месте на предприятии письменную информацию о вакантных рабочих местах и должностях, чтобы облегчить доступ работника или служащего к постоянной работе;
- принимать меры для облегчения доступа работника или служащего к обучению с целью содействия карьерному развитию и профессиональной мобильности;
- проводить первоначальное и последующее обучение работника или служащего в соответствии с должностью и характером работы на предприятии-пользователе.

Другие административные и правовые аспекты

Какие обязательства с декларацией возникают в случае командирования?

Работодатели, командирующие работников и служащих для временной работы, установленной в государстве-члене ЕС, государстве-участнике Соглашения о ЕЭП и в Швейцарской Конфедерации или в третьей стране, обязаны уведомить Исполнительное агентство «Главная инспекция по труду» о командировании на территорию Республики Болгария, подав декларацию в электронном виде, лично или через уполномоченное ими лицо, не позднее начала предоставления услуг.

Предприятия обязаны незамедлительно декларировать перед Исполнительным агентством «Главная инспекция по труду» все изменения обстоятельств, связанных с поданной декларацией, внося исправления в поданную декларацию.

Если необходимо, чтобы период публикации или командирования длился более 12 месяцев, предприятия могут подать обоснованное уведомление в Исполнительное агентство «Главная



инспекция по труду» о продлении срока применения условий до 18 месяцев. Обоснованное уведомление подаётся в электронном виде до истечения 12-го месяца с момента публикации/направления, с внесением исправления в поданную декларацию.

Исполнительный директор Агентства занятости выдает разрешение на работу по заявлению местного работодателя или местного лица, нанимающего командированного или направленного работника или служащего из третьей страны, на основании которого Министерство внутренних дел выдает разрешение на долгосрочное пребывание в соответствии с:

2. Командирование работника с удостоверением A1:

Командирование работников осуществляется на основании договора, который работодатель, выступая в качестве заказчика или субподрядчика, заключает с заказчиком из государства-члена ЕС или ЕЭП. Перед направлением своих сотрудников в принимающее государство работодатель должен запросить удостоверение A1 или обеспечить прямое социальное страхование работников в принимающем государстве-члене ЕС, если условия для получения A1 не выполнены. Заявления на получение удостоверения могут подаваться и после начала командировочного периода. После проверки компетентные органы государства ЕС могут потребовать начисления страховых взносов, если не предоставлено действительное удостоверение, однако при наличии входящего номера от текущей проверки у них нет оснований для таких требований. Страховка начисляется при отсутствии действительного удостоверения и ОТКАЗЕ в его выдаче со стороны НРО. Для регистрации найма командированных лиц местное лицо, принимающее командированных сотрудников, либо направленный работник или служащий представляет в Агентство занятости:

- декларацию по образцу — приложение № 5 к ПРАВИЛАМ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАКОНА О ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ И ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ;
- документы по ст. 2, п. 1, пп. 7 и 11 и по ст. 25, п. 1, пп 3-6 ПРАВИЛ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАКОНА О ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ И ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ.

Примечание: Когда документы подаются в административные службы, декларация по приложению № 5 должна быть представлена в 3 экземплярах.

Каковы санкции в случае несоблюдения обязательств по декларированию или нарушения законодательства о командировании?



Согласно Закону о трудовой миграции и трудовой мобильности, ст. 75а, п. 1 и 2, иностранец - гражданин третьей страны, который осуществляет трудовую деятельность или принят как командированный или направленный в Республику Болгария в рамках предоставления услуг без соответствующего разрешения или регистрации в Агентстве по занятости, подлежит штрафу в размере от 500 до 5000 левов.

Физическое лицо, которому иностранец предоставляет труд, либо которое приняло законно пребывающих иностранцев - граждан третьих стран без соответствующего разрешения или регистрации в Агентстве по занятости, а также юридическое лицо - работодатель, подлежат штрафу в размере от 2000 до 20 000 левов, если не подлежат применению более строгого наказания.

Согласно ст. 76, п. 3 Закона о трудовой миграции и трудовой мобильности, работодатель, который не заявил в установленный законом срок в Агентство по занятости о приёме на работу граждан третьих стран, не получивших разрешение на постоянное пребывание на территории Республики Болгария и являющихся членами семьи болгарских граждан или граждан Европейского союза, государства-участника Соглашения о Европейском экономическом пространстве или Швейцарской Конфедерации, которые на основании международных соглашений с Европейским союзом имеют право на свободное передвижение, подлежит штрафу или имущественной санкции в размере 2500 левов, а в случае повторного нарушения — от 2500 до 5000 левов.

Местное лицо, которое приняло на работу командированного или переведённого работника или служащего из другой страны-члена Европейского союза, государства-участника Соглашения о Европейском экономическом пространстве или Швейцарской Конфедерации, либо работника или служащего из третьей страны, нарушившего условия командирования или перевода в рамках предоставления услуг, подлежит штрафу либо имущественной санкции в размере 5000 левов за каждого иностранца, а в случае повторных нарушений - от 5000 до 10 000 левов.

Инспекция по труду обязано и имеет право контролировать соблюдение трудового и социального законодательства в государстве. Согласно ст. 4, п. 1 Закона об инспекции по труду, она осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, включая специализированный контроль в соответствии с Законом о содействии занятости и Законом о здоровых и безопасных условиях труда. Это означает, что инспекторы могут проводить



проверки в любое время на рабочих местах, контролируя условия труда и соблюдение прав работников.

Инспекция по труду имеет право налагать санкции и выдавать предписания при выявлении нарушений. Например, согласно ст. 7 Закона об инспекции по труду, инспекторы могут выдавать предписания об устранении выявленных нарушений, а также налагать административные наказания на работодателей, не соблюдающих трудовое законодательство. Эти предписания могут содержать сроки исполнения и могут сопровождаться последующими проверками для подтверждения их выполнения.

Штрафы и санкции согласно Закону о трудовой миграции и трудовой мобильности применяются за:

1. Нарушения положений контрольных органов;
2. Препятствование деятельности контрольных органов;
3. Нарушения при найме иностранцев: иностранец, осуществляющий трудовую деятельность без соответствующего разрешения, наказывается штрафом от 500 до 5000 левов, а работодатель, который его нанял, — денежным взысканием в размере от 2000 до 20 000 левов.
4. Нарушения при командировании работников: если работодатель нарушает условия командирования работников из третьих стран, санкция составляет штраф или денежное взыскание в размере от 5000 левов, а в случае повторного нарушения — от 5000 до 10 000 левов.

Каковы конкретные правила и процедуры, касающиеся командирования граждан третьих стран?

Согласно Положению об условиях и порядке командирования работников или служащих из государств-членов или работников или служащих из третьих стран в Республику Болгария в рамках предоставления услуг:

Работники или служащие из государств-членов или третьих стран, командированные на территорию Республики Болгария на определённый срок работодателем, зарегистрированным в государстве-члене или третьей стране, с которым у них имеется трудовое правоотношение на время командирования, выполняют работу на территории Республики Болгария в следующих случаях:



1. Когда их работодатель командировует их за свой счёт и под своим контролем для исполнения договора на предоставление услуг, заключённого между работодателем и местным лицом, для которого предназначены эти услуги;
2. В предприятиях, находящихся в собственности работодателя на территории Республики Болгария. Работники или служащие из государств-членов ЕС или третьих стран, командированные на территорию Республики Болгария на определённый период работодателем, зарегистрированным в государстве-члене ЕС или в третьей стране, с которым они состоят в трудовых отношениях в течение периода командирования, работают в соответствии с и на условиях, предусмотренных применимым болгарским законодательством, в отношении:
 1. Максимальной продолжительности рабочей недели и рабочего дня, а также минимальной продолжительности ежедневного, междусменного и еженедельного отдыха;
 2. Минимальной заработной платы;
 3. Допустимости сверхурочной работы и минимальной оплата за неё;
 4. Минимального права на оплачиваемый ежегодный отпуск;
 5. Охраны здоровья и безопасности на рабочем месте;
 6. Особой защиты несовершеннолетних, женщин, беременных женщин, кормящих матерей и лиц с ограниченной трудоспособностью;
 7. Равенства между мужчинами и женщинами;
 8. Запрещения дискриминации.

Расходы на содержание командированных работников или служащих во время командировки считаются частью их вознаграждения.

По совместному запросу сторон коллективного трудового договора, заключённого на секторном или отраслевом уровне, министр труда и социальной политики может расширить применение договора или отдельных его положений на все предприятия в данном секторе или отрасли, при условии получения письменного согласия всех организаций работников и служащих, а также организаций работодателей, признанных представительными на национальном уровне. В таких случаях работодатель из государства-члена ЕС применяет к командированным работникам или служащим условия коллективного трудового договора, которые являются более благоприятными, чем минимальные, предусмотренные применимым болгарским законодательством.



В случаях монтажа оборудования, когда это является неотъемлемой частью договора на поставку, и монтаж осуществляется квалифицированными рабочими и/или специалистами поставщика, положения о минимальной заработной плате, допустимости сверхурочной работы и её минимальной оплате, а также минимальном праве на оплачиваемый ежегодный отпуск не применяются к вводу в эксплуатацию поставленного оборудования, при условии, что работники или служащие командированы не более чем на 8 календарных дней. Это исключение не распространяется на следующие виды деятельности в сфере строительства, ремонта, реставрации, технического обслуживания, переустройства или сноса зданий, в частности на следующие работы: земляные работы, строительные работы, монтаж или демонтаж сборных элементов, отделочные или монтажные работы, изменения, ремонты, демонтаж, снос, техническое обслуживание, малярные и очистительные работы, а также улучшения.

Когда болгарское законодательство предусматривает менее благоприятные условия по сравнению с законодательством страны, в которой зарегистрирован работодатель, местный орган гарантирует, что командированному работнику или служащему будут обеспечены более благоприятные условия. В таких случаях командированные работники или служащие из третьих стран не могут пользоваться более благоприятными условиями, чем командированные работники или служащие из государств-членов ЕС.

Работники или служащие из государств-членов ЕС, а также работники или служащие из третьих стран, командированные на территорию Республики Болгария на определённый срок работодателем, зарегистрированным в государстве-члене ЕС или в третьей стране, с которым они состоят в трудовых правоотношениях на период командирования, осуществляют трудовую деятельность на территории Республики Болгария при условиях и в порядке, установленными Постановлением об условиях и порядке выдачи, отказа и отмены разрешений на работу для иностранцев в Республике Болгария.

Местный орган, принимающий командированного работника или служащего, декларирует перед Агентством по занятости соблюдение минимальных условий в соответствии с применимым болгарским законодательством.

Работодатель из государства — члена ЕС или третьей страны предоставляет в Агентство по занятости через местный орган документ, подтверждающий наличие трудовых отношений с командированным работником или служащим, в соответствии с законодательством страны, в которой зарегистрирован работодатель.

Существуют ли положения о солидарной ответственности, касающиеся субподрядчиков в случае неоплаты командированных работников?

Когда работодатель является прямым субподрядчиком по договору на оказание услуг, подрядчик по данному договору несет солидарную ответственность за обеспечение выплаты заработной платы работникам или служащим. Ответственность подрядчика ограничивается правами работника или служащего, вытекающими из договорных отношений между подрядчиком и работодателем.

Споры между работниками или служащими, которые были или находятся в командировке либо направлены на территорию Республики Болгария в соответствии со ст. 121а, п. 1, пп. 2 и п. 2, пп. 2, и их работодателем в случаях, когда им был причинён ущерб из-за несоблюдения условий труда согласно ст. 121а, п. 5, включая случаи после прекращения трудовых отношений, считаются трудовыми спорами. Если работодатель является субподрядчиком, иски о невыплаченной минимальной заработной плате работнику или служащему могут быть поданы также против заказчика, у которого работодатель является прямым субподрядчиком, либо солидарно против работодателя и заказчика. Ответственность подрядчика ограничивается правами работника или служащего, вытекающими из договорных отношений между подрядчиком и работодателем.

Какую информацию должен предоставить работодатель командированным работникам перед командированием?

Согласно Директиве о прозрачных и предсказуемых условиях труда, работодатели, командирующие работников на непрерывный срок более четырёх недель, обязаны предоставить им следующую информацию в письменной форме до отъезда:

- государство или государства, в которых будут работать работники (принимающая страна);
- предполагаемая продолжительность работы за границей;
- валюта, в которой выплачивается заработная плата;
- компенсации (в денежной или иной форме), связанные с возложенными задачами;
- информация о том, предусмотрена ли репатриация, а если предусмотрена — условия репатриации работника;



- размер заработной платы, на которую работник имеет право в соответствии с действующим законодательством принимающей страны
- все надбавки, специфические для командирования;
- условия возмещения транспортных расходов, расходов на питание и проживания;
- адрес официального национального единого веб-сайта, созданного принимающим государством для командированных работников.

Длительные командировки

Если период командирования превышает 12 месяцев (или 18 месяцев, если вы направите мотивированное уведомление в принимающее государство), работодатели обязаны информировать работников обо всех обязательных условиях занятости в принимающем государстве, за исключением тех, которые касаются прекращения их трудового договора или дополнительного пенсионного обеспечения.

Согласно Болгарскому Трудовому кодексу, трудовой договор содержит информацию о сторонах и указывает:

1. Место работы;
2. Должность и характер работы;
3. Дату заключения договора и дату начала его исполнения;
4. Срок действия трудового договора;
5. Размер основного и удлинённого оплачиваемого ежегодного отпуска, а также дополнительного оплачиваемого ежегодного отпуска;
6. Одинаковый срок уведомления для обеих сторон при расторжении трудового договора;
7. Основное и дополнительное постоянное вознаграждение, а также периодичность его выплаты;
8. Продолжительность рабочего дня или рабочей недели.

В случае изменения трудового правоотношения работодатель обязан предоставить работнику или служащему необходимую письменную информацию с подробностями об изменениях не позднее даты вступления изменений в силу.

Словарь терминов

Полезные контакты и источники

Веб-страница «Ваша Европа» о командировании:

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



Практические рекомендации Европейской комиссии по вопросу командирования:

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

Брошюра «Командированные работники в строительном секторе» Европейского управления по труду: <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/b484c5e6-05af-11ee-b12e-01aa75ed71a1>

Единый официальный национальный веб-сайт по вопросам командирования:

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

Трудовой кодекс <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

Веб-страница EURES «Условия жизни и труда в Болгарии»:

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

Постановление № 2 от 2004 года о минимальных требованиях к здоровым и безопасным условиям труда при выполнении строительных и монтажных работ:

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

Директива 92/57/ЕЭС Совета от 24 июня 1992 года о применении минимальных требований по безопасности и охране здоровья на временных или передвижных строительных площадках:

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

Веб-страница Европейской федерации работников строительства и деревообработки (EFBWW) по вопросам командирования: <https://www.constructionworkers.eu>

Официальный веб-сайт с общей информацией о жизни и работе в стране, предназначенный для иностранцев:

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

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

Имя организации/веб-сайта:

Палата строителей Болгарии

Краткое описание организации/веб-сайта:

Палата строителей Болгарии (КСБ) — это независимая добровольная профессиональная организация, выступающая в качестве официального представителя предприятий,

работающих в строительном секторе Болгарии (строительные фирмы, производители строительных материалов и др.). Палата является юридическим лицом, созданным в 2006 г., и в настоящее время насчитывает более 2800 членов, включая строительные компании, неправительственные организации и образовательные учреждения.

Основные стратегические цели, которые ставит перед собой Палата строителей Болгарии (КСБ), следующие:

Идентификация и прозрачность деятельности лиц, осуществляющих деятельность в строительном секторе;

Улучшение управления деятельностью в строительном секторе, повышение их ответственности за соблюдение существенных требований к строительным объектам и качеству выполнения строительных работ;

Поддержка и поощрение предпринимательской инициативы своих членов, а также содействие улучшению их хозяйственной деятельности в Болгарии и за рубежом;

Защита и представление интересов своих членов, а также пользователей строительных услуг;

Повышение авторитета, квалификации, профессиональной культуры и улучшение общественного статуса своих членов.

Основные функции, которые КСБ выполняет посредством своих 27 региональных офисов на территории всей страны, следующие:

Создание и ведение Центрального профессионального реестра строителей, в который регистрируются болгарские и иностранные физические и юридические лица, выполняющие строительные и монтажные работы на территории Болгарии. Выдача документов, подтверждающих регистрацию строителей в Реестре, для нужд болгарских и иностранных заказчиков государственных закупок в соответствии с нормативными требованиями.

Участие в разработке политики, стратегий, анализов и программ развития строительства и содействие их выполнению. Вклад в увеличение занятости и профессиональной квалификации в строительном секторе. Разработка программ по квалификации и переквалификации рабочих, специалистов и менеджеров в строительном секторе.



Мониторинг тенденций в строительстве внутри страны и за рубежом, а также содействие внедрению новых технологий и материалов.

Сбор и поддержание полезной информационной базы.

Участие в разработке и реализации региональных, национальных и международных проектов.

Подготовка заключений и участие в разработке нормативных актов, связанных со строительной деятельностью и профессиональной квалификацией. Участие в инициативах по облегчению условий получения банковских гарантий и кредитов.

Участие в трехстороннем сотрудничестве на отраслевом, национальном и международном уровне. Сторона отраслевого коллективного трудового соглашения. Участие с мнениями в разработке промышленных стандартов по охране здоровья и безопасности на рабочем месте. Предоставление информации о стандартах Болгарского института по стандартизации, связанных с сектором.

Поддержание связей с родственными профсоюзами, ассоциациями и строительными палатами в стране и за рубежом. Организация встреч своих членов с представителями бизнес-среды за границей. Содействие деятельности Палаты и её членов, а также вклад в повышение их общественного престижа. Публикация рекламных и информационных изданий, в том числе на иностранных языках.

Разработка Кодекса профессиональной этики строителя. Предотвращение монополий, недобросовестной конкуренции и неравенства между своими членами. Сертификация болгарских и иностранных строительных фирм для строительства, реставрации и консервации культурных памятников в стране. Выдача рекомендаций по деятельности своих членов и документов о хорошей производственной практике.

Ссылка: <https://ksb.bg/>

Другие контакты: Телефон или электронная почта, если применимо: office@ksb.bg



Имя организации/веб-сайта:

Конфедерация независимых синдикатов Болгарии

Краткое описание организации/веб-сайта:

Конфедерация независимых синдикатов Болгарии (КНСБ) — крупнейшая неправительственная организация в стране с общим числом членов 275 762 человека. КНСБ является добровольным объединением 34 независимых и равноправных федераций, отраслевых профсоюзов и союзов. Ее территориальные структуры — региональные и муниципальные советы по всей стране — координируются центральным аппаратом КНСБ. Они играют значительную роль в развитии местного социального диалога и поддержке деятельности более 5000 профсоюзных организаций в стране.

Ссылка: <https://knsb-bg.org/>

Другие контакты:

Пламен Димитров

Председатель Конфедерации независимых синдикатов Болгарии

София, пл. Македония № 1, этаж 11

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

pldimitrov@citub.net

Имя организации/веб-сайта:

Федерация независимых строительных синдикатов

Краткое описание организации/веб-сайта:

Федерация независимых строительных синдикатов (ФНСС) является основным членом Конфедерации независимых профсоюзов Болгарии. Численность членов ФНСС превышает 4000 человек, работающих в строительном секторе, строительной промышленности, проектировании, архитектуре, благоустройстве, обслуживании и строительстве.

Ссылка: <https://www.fnss-bg.org/>

Другие контакты:

Инж. Цветелина Иванова

Председатель Федерации независимых строительных синдикатов

София, бул. Христо Ботев № 71,



Моб. тел. +359 883 427 319

Адрес электронной почты: fnss@abv.bg

Имя организации/веб-сайта:

Конфедерация труда «Подкрепа»

Краткое описание организации/веб-сайта:

Конфедерация труда «Подкрепа» — это профсоюзная организация, представляющая добровольный союз, созданный на принципах свободной конфедерации профсоюзных организаций, структурированных на региональном и национально-профессиональном уровне.

Ссылка: <https://podkrepa.org/>

Другие контакты:

Димитр Манолов

Председатель Конфедерации труда «Подкрепа»

1000 София, ул. Ангел Кънчев № 2

Тел. +359 2 988 34 05

Адрес электронной почты: president@podkrepa.org

Имя организации/веб-сайта:

Федерация «Строительство, индустрия и водоснабжение» - «Подкрепа»

Федерация «Строительство, индустрия и водоснабжение» - «Подкрепа»

Краткое описание организации/веб-сайта:

Федерация «Строительство, индустрия и водоснабжение» (ФСИВ) - «Подкрепа» — это профсоюзная организация, представляющая более 5000 членов, работающих в области строительства, научных исследований и проектирования, производства строительных материалов, конструкций и изделий, водоснабжения, канализации и очистки сточных вод, обслуживания, ремонта и эксплуатации строительных объектов и инженерных сооружений, строительного надзора и других видов деятельности, связанных с инвестиционным процессом, строительством, обслуживанием и ремонтом дорог, консультационными услугами и проектированием дорог.



Ссылка: <https://fciw.bg/>

Другие контакты:

Иоанис Партениотис

Председатель ФСИВ – «Подкрепа»

1000 София, ул. Ангел Кънчев № 2

Тел. +359 898 777 487

Адрес электронной почты: fciw@techno-link.com