



Проект „Post-meet“ — Упатство за службени патувања во градежништвото

ВОВЕД

Важни информации и цели на Прирачникот

Овој прирачник има за цел да обезбеди детални упатства за условите за вработување и за процедурите што се применуваат во случај на испраќање на службени патувања во градежниот сектор.

Изработен е во рамките на проектот Post-meet (бр. 101140103) финансиран од ЕУ и е објавен како дел од серија публикации за: Бугарија, Италија, Полска, Словенија и Шпанија.

Проектот „Post-meet“ има за цел да ја подобри достапноста на информациите за испраќање на службени патувања, наменета за работниците и работодавачите, со што ќе се поддржи усогласеноста со законодавството. Исто така, ги поддржува партнерските организации во подобрувањето на нивните комуникациски канали. Повеќе информации за проектот може да се најдат на веб-страниците на организациите што го објавуваат овој прирачник.

Ова упатство не дава правно обврзувачки информации и не е исцрпен извор на информации за испраќањето на службени патувања. Неговата структура е изготвена земајќи ги предвид информациите што веќе се достапни на јавните портали, особено на веб-страницата „Вашата Европа“ за испраќање на службени патувања, практичниот водич на Европската комисија за испраќање на службени патувања и брошурата „Детажирани работници во градежниот сектор“ изработена од Европската канцеларија за труд, кои се достапни во делот „Корисни контакти и ресурси“ на крајот на овој извештај. Идејата беше да се надополнат достапните официјални извори на информации за оваа тема и да се фокусираат информациите врз националните одредби за службените патувања во градежништвото.

Упатството е наменето за стандардни ситуации каде што упатуваните работници остануваат социјално осигурани во земјата на потекло и мора да се придржуваат кон законодавството на земјата домаќин за одредени прашања. Како што е објаснето подолу, постојат исклучоци од овој стандард, на пример во случај на долгорочно упатување или ако работникот е испратен да замени друго лице. Исто така, важно е да се нагласи дека



законодавството на земјата домаќин се применува само до степен до кој е поповолно за работникот. Во спротивно, работникот мора да се придржува кон прописите на земјата на потекло.

Иако препорачуваме да се побара индивидуален совет доколку тоа биде потребно, потсетуваме дека одредбите наведени во ова упатство може да бидат предмет на промена по промените во релевантните правни извори, како и во националната и европската судска пракса, што може особено да повлијае на ограничувањата на националните одредби што се применуваат во случај на испраќање на службени патувања.

ПРЕЗЕНТАЦИЈА НА ПАРТНЕРИТЕ

Комора на градежниците во Бугарија

Комората на градежниците во Бугарија (БКГ) е независна, доброволна, професионална организација која делува како официјален претставник на претпријатијата што работат во градежниот сектор во Бугарија (градежни компании, производители на градежни материјали итн.). Комората е правно лице основано во 2006 година и моментално има над 2.800 членови, вклучувајќи ги градежни компании, невладини организации и образовни институции. БКГ ги извршува своите функции преку 27 регионални канцеларии што ја покриваат целата територија на земјата.

Линк: <https://ksb.bg/>

Други контакти: office@ksb.bg

ФСИБ „Подкрепа“ (ФГИВ „Поддршка“)

Федерација за градежништво, индустрија и водоснабдување (ФИСВ) „Подкрепа“ е синдикална организација која претставува над 5.000 членови кои работат во областите на градежништвото, научните истражувања и проектирањето, производството на градежни материјали, конструкции и производи, водоснабдувањето и канализацијата, третманот на отпадни води, одржувањето, поправката и работата на градилишта и инженерски објекти,



надзорот на градбата и други активности поврзани со процесот на инвестирање, изградбата, одржувањето и поправката на патишта, консултантските услуги и проектирањето на патишта.

Линк: <https://fciw.bg/>

Други контакти:

Иоанис Партениотис

Претседател на „ФСИВ“ „Подкрепа“

1000 Софија, ул. „Ангел Канчев“ бр. 2

Тел. +359 898 777 487

е-пошта адреса: fciw@techno-link.com

Институт за социјални и синдикални истражувања и обука (ИССИО)

ИССИО е независна невладина организација за истражување, образование и обука. Тој е претходник на Институтот за социјални и синдикални истражувања (основан во 1945 година како дел од Конфедерацијата на независните синдикати во Бугарија) и Колеџот за образование и обука на работници (основан во 2003 година). ИССИО има за цел да обезбеди висококвалитетни производи прилагодени на потребите на вработуваните во сите сектори. Преку најсовремени програми за обука и образование, како и преку научни статии и длабински истражувања, Институтот е сигурен партнер на синдикалното движење во Бугарија.

Линк: <https://issi.knsb-bg.org/>

Други контакти:

Љубослав Костов

Директор на ИССИО

1000 Софија, пл. „Македонија“ бр. 1

Тел. +359 02 40 10 591

е-пошта адреса: lkostov@citub.net

Што претставља прекугранично испраќање работници на службено патување?

Според Директивата 96/71/ЕЗ (изменета со Директивата 2018/957/ЕУ) и Регулативата (ЕЗ) 883/2004, концептот на „детажирање, испраќање на работници на службено патување“ се



користи за дефинирање на правилата што се применуваат во случај на привремена мобилност на работници во рамките на обезбедувањето услуги во рамките на Европската Унија.

Условите за испраќање персонал на службено патување се постоење и продолжување на работен однос помеѓу работодавач кој вообичаено е со седиште во земја – членка на ЕУ (претпријатието испраќач) и работник кој вообичаено е вработен од тоа претпријатие и е испратен во претпријатие со седиште во друга земја – членка на ЕУ (претпријатието примач, домаќин) за да обезбедува услуги за ограничен временски период. Двете компании мора да бидат поврзани со договорен однос (на пример подизведуваче), членство во иста група или договор за привремена работа, во случај на испраќање на работници од агенција за привремено вработување.

Како по правило, испраќаните на службено патување работници остануваат поврзани со институциите за социјално осигурување на земјата што ги испраќа, но имаат право на надомест како што е дефинирано во законодавството и колективните договори на земјата каде што привремено одат на работа (наречена „земја примач, земја домаќин“).

Според Директивата 96/71/ЕЗ, како што е изменета со Директивата (ЕУ) 2018/957, тие имаат право на примена на законодавството на земјата домаќин за голем број прашања, доколку е поповолно, вклучувајќи:

- максималното времетраење на работното време и минималните периоди за одмор;
- минималниот платен годишен одмор;
- надоместот, вклучувајќи ги и стапките за прекувремена работа, со исклучок на дополнителните професионални пензиски шеми;
- условите за вработување на работниците, особено обезбедување привремени работници преку агенција;
- здравјето, безбедноста и хигиената на работното место;
- заштитните мерки во врска со условите за вработување на бремени жени или на жени кои неодамна се породиле, на деца и на млади луѓе;
- еднаковиот третман на мажите и жените и други одредби за недискриминација;
- условите за сместување на работниците кога работодавачот обезбедува сместување за работници кои се далеку од нивното вообичаено место на работа;
- надоместоците бонуси или надоместот на трошоците за патување, храна и сместување за работници кои се далеку од дома од професионални причини.



Во однос на дополнителните професионални пензиски шеми, во смисла на член 6 од Директивата 98/49/ЕЗ на Советот, работниците можат да продолжат да бидат опфатени со одредбите на земјата – членка домаќин доколку не се осигурани во земјата – членка испраќач.

Според Директивата (ЕУ) 2018/957, барањето за „ограничено времетраење“ на службеното патување се оценува врз основа на фактичките околности, на пример, во смисла на природата на извршените активности или претпоставката дека работникот ќе ја продолжи својата активност во земјата – членка испраќач откако ќе заврши работата во странство.

Во секој случај, Директивата (ЕУ) 2018/957 воведува специфично ограничување на примената на трудовото право на земјата домаќин само за одредени прашања. Доколку службеното патување надминува 12 месеци (т.н. „долгорочно службено патување“), испратените работници имаат право на целиот сет одредби од трудовото право што се применуваат во земјата домаќин, со исклучок на процедурите, формалностите и условите за склучување и раскинување на договорот за вработување (вклучувајќи ги и клаузулите за неконкурентност) и дополнителните професионални пензиски шеми. По доставување на образложено известување до властите на земјата домаќин, компанијата што испраќа може да ја одложи примената на правилата за долгорочно службено патување за максимум 18 месеци од почетокот на испраќањето.

Во случај на испраќање на службено патување, претпријатијата мора да поднесат претходна декларација до властите на земјата домаќин пред почетокот на работата во странство. Во согласност со Директивата 2014/67/ЕУ, оваа декларација вклучува детали потребни за идентификување на претпријатието и работниците, местото на работа и други дополнителни информации. Во согласност со принципот на слобода на обезбедување услуги во ЕУ, оваа декларација не подлежи на официјално одобрување.

На веб-страницата „Вашата Европа“ за службените патувања, везата со неа е во делот „Корисни ресурси и контакти“, можете да ги најдете национални веб-страници за испраќање на работа во странство, кои обично се достапни барем на англиски јазик и содржат информации за условите за работа, корисни контакти и обрасци за декларацијата.

Понатаму, за да докажат дека ги исполнуваат минималните критериуми потребни за одржување на социјалното осигурување во земјата испраќач за време на периодот на вработување во странство, во согласност со член 12 од Регулацијата (ЕЗ) бр. 883/2004, компаниите мора да побараат од органите за социјално осигурување на земјата испраќач да им издадат „образец А1“, доколку е можно – пред упатувањето на службено патување.



Исто така е можно да се задржи членството во органите за социјално осигурување на други земји надвор од ЕУ доколку постојат билатерални договори со соодветната земја од ЕУ во која се врши упатувањето на службено патување.

Во други случаи, на пример, кога се испратени од друга земја надвор од ЕУ, кога се испратени за повеќе од 24 месеци согласно член 12 од Регулацијата (ЕЗ) бр. 883/2004 или кога испратените на службено патување работници се испраќаат да заменат други лица, работниците обично се регистрираат кај органите за социјално осигурување на земјата домаќин. На барање на надлежните органи на земјата испраќач и на земјата домаќин, може да се договорат подолги периоди во интерес на засегнатите лица (член 16).

Во врска со оданочувањето на надоместоците на упатените на службено патување работници, релевантните информации се бараат во билатералните конвенции за да се избегне двојно оданочување. Овие договори обично го усвојуваат таканареченото правило од 183 дена, кое го одржува оданочувањето во земјата испраќач, под услов престојот во странство да не надминува 183 дена во даночната година.

УСЛОВИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Колкава е минималната плата во Бугарија?

Со еден од најновите измени на Законот за работни односи од декември 2022 година, минималната плата во Бугарија е утврдена на 50% од просечната плата. Новата минимална плата за земјата се воведува со владин декрет и се применува од 1 јануари секоја година. Промената е поврзана со транспонирањето на директивата за соодветни минимални плати.

За 2024 година, минималната плата за земјата е 933,00 бугарски лева (BGN), а за 2025 година е утврдена на 1077,00 BGN.

Во градежниот сектор, секторскиот колективен договор за труд (СКДТ), кој се потпишува на секои 2 години од социјалните партнери – Бугарската комора на градежниците (БКГ) во име на работодавачите и Федерацијата за градежништво, индустрија и водоснабдување – „Подкрепа“ (ФСИБ „Подкрепа“) и Федерацијата на независните градежни синдикати (ФНГС) во име на синдикатите – ја одредува колективно договорената минимална плата. Најновиот колективен договор за труд е во сила од 16.12.2024 година и бара секторската



минимална плата да биде еднаква на 1,4 пати од законската минимална плата. Така, секторската минимална плата се пресметува според формулата $1077 \text{ лева} \times 1,4 = 1507,80 \text{ лева}$.

Колективниот договор за труд предвидува различни нивоа на плати во зависност од квалификациските групи на професиите:

Квалификациски групи на професиите	Фактор на усогласување на минималната основна плата за секторот	Минимална плата за квалификациската група
1. Менаџери	2,5	3 769,50 лв.
2. Аналитички специјалисти	2,1	3 166,38 лв.
3. Техничари и други применети специјалисти	2	3 015,60 лв.
4. Административен персонал	1,4	2 110,92 лв.
5. Персонал вработен во јавни услуги, трговија и безбедност	1	1 507,80 лв.
6. Квалификувани работници во земјоделството, шумарството, рибарството и ловот	1	1 507,80 лв.
7. Квалификувани работници во производството и поврзаните со нив занаетчии	1,9	2 864,82 лв.
8. Оператори на машини и опрема и работници во склопувањето на производите	1,9	2 864,82 лв.
9. Занимања кои не бараат посебни квалификации /неквалификувани работници/	1,2	1 809,36 лв.

Минималните плати по група на вештини се задолжителни и за локалните работници и вработени, и за работниците, испратени на службено патување. Подоцна во прирачникот ќе ги разгледаме дополнителните плаќања над минималната плата.

Пример

Оператор на машина — багер: припаѓа на квалификациската група 8 - Оператори на машини и монтажери. Минималната плата што треба да се прими во 2025 година е 2.864,82 лева.

Кои други елементи на надоместокот важат за работниците на службено патување?

Покрај минималната плата во Бугарија, работниците на службено патување во Бугарија имаат право на надоместок на патните трошоци, на трошоците за храна и на трошоците за сместување во согласност со правилата на земјата на потекло.

Како по правило, според Секторскиот колективен договор за труд, во зависност од природата на работата, се исплаќаат дополнителни износи за храна во износ од 5 лева за секој работен ден.

Дали надоместокот ги вклучува и други надоместоци што се должат во специфични околности?

Надоместоците утврдени во Секторскиот колективен договор за труд важат и за работници на службено патување во Бугарија, како што следува.

1. Дополнителна надокнада за прекувремена работа:

- 60 % (шеесет проценти) за работни дни;
- 85 % (осумдесет и пет проценти) за работа за време на викенди;
- 110% (сто проценти) за работа на државни празници;

Овие дополнителни надоместоци се пресметуваат врз основа на дневницата на секој поединечен работник.

На пример, ако дневницата е 200 лева, за работа на државен празник платата е $200 + 220 = 420$ лева.

2. Дополнителен надомест за ноќна работа – 0,15% од минималната месечна плата по час.

За секој ноќен час работа или дел од него (обично помеѓу 22:00 и 06:00 часот) – 50% од минималната часовна стапка за привредната гранка.

За времето во кое работникот или вработениот е достапен – 25% од индивидуалната часовна плата, а за време на државни празници – 50%.

Вредност на бесплатна храна и/или додатоци на неа во износ од најмалку 5 лева.

Вредност на тоници пијалоци по 1 лева дневно.

При работа во специфични услови и ризици по животот и здравјето што не можат да се отстранат – дополнителен надомест од најмалку 5% од нивната минимална плата.



Дали постојат секторски фондови кои посредуваат во исплатата на отсуство/одмор или на други елементи на надоместоци?

Во бугарскиот градежен сектор не постојат секторски или други видови на взаемни фондови.

Каде може да се пронајдат ажурирани и официјални информации за применливите плати?

Ажурирани информации за условите за работа, вклучувајќи ги и контакт информациите (е-пошта и веб-страница) на претставниците на синдикалните организации, може да се најдат на веб-страницата <https://www.constructionworkers.eu/bg>. Веб-страницата овозможува пристап до информации на сите европски јазици, вклучувајќи и арапски, турски, хинди и виетнамски.

Кои се максималните работни часови и минималните периоди за одмор на кои имаат право работниците?

Според Законот за работни односи (ЗРО):

1. Стандардната работна недела е пет дена со нормално траење на неделното работно време до 40 часа, а нормалното траење на работното време во текот на денот е до 8 часа (член 136, став 1).
2. Максималното траење на работното време за дополнителна работа (член 113), заедно со времетраењето на главниот работен однос, пресметано по ден, не може да се надминува:
 - а. 40 часа неделно – за работници и вработени под 18 години;
 - б. 48 часа неделно – за други работници и вработени.
3. Работникот или вработениот има право на непрекинат дневен одмор, кој не може да биде помал од 12 часа (член 152).
4. Дополнителен или вонреден одмор:
 - а. Во петдневна работна недела, работникот има право на неделен одмор од два последователни дена, од кои едниот започнува во недела. Во овој случај, на вработениот мора да му се дадат најмалку 48 часа непрекинат неделен одмор (член 153, став 1).

б. Доколку работодавачите претпочитаат да го насочат максималното времетраење на работното време кон период од 1 до 4 месеци, наместо кон секоја недела (т.н. кумулативно пресметување на работното време), непрекинатиот неделен одмор не е помал од 36 часа (чл. 153, став 2).

5. Официјалните празници во Бугарија се (чл. 154):

1 јануари – Нова Година;

3 март – Ден на ослободувањето на Бугарија од отоманското ропство – национален празник;

1 мај – Ден на трудот и Меѓународен ден на работничката солидарност;

6 мај – Ѓурѓовден, Ден на храброста и бугарската армија;

24 мај – Ден на Светите браќа Кирил и Методиј, на бугарската азбука, образованието и културата и на словенската книжевност;

6 септември – Ден на Обединувањето;

22 септември – Ден на независноста на Бугарија;

1 ноември – Ден на народните просветувачи – слободен ден за сите образовни институции;

24 декември – Бадник, 25 и 26 декември – Божиќ;

Велики петок, Велика сабота и Велигден — недела и понеделник, кои во соодветната година се одредени за празнување.

Од производствени причини, работодавачот може, со писмена наредба, да го продолжи работното време во некои работни денови и да го компензира тоа со соодветно намалување во други, по претходна консултација со претставниците на синдикалните организации и претставниците на работниците. Времетраењето на продолженото работно време не може да надминува 10 часа. Во такви случаи, времетраењето на работната недела не може да надминува 48 часа. Продолжувањето на работното време е дозволено за период до 60 работни дена во една календарска година, но не повеќе од 20 последователни работни дена.

Колку е минималниот годишен платен одмор?

Според Законот за работни односи (ЗРО):

1. Секој вработен или работник има право на 20 дена платен годишен одмор. Деновите платен одмор може да се користат при првото започнување со работа, по акумулирање на најмалку 4 месеци работно искуство. Не е важно кај колку работодавачи е стекнато ова работно искуство (член 155).

2. Работникот/вработениот има право на дополнителен платен годишен одмор (член 156, став 1) кога:

- работи под специфични услови (на пример, ризик по животот и здравјето) кои не можат да се отстранат, ограничат или намалат. Без оглед на преземените мерки, на работникот му се доделуваат најмалку 5 дена платен одмор.
- работи во нередовен работен ден - на работникот му се доделуваат најмалку 5 работни дена.

3. За две категории работници и вработени, основниот платен годишен одмор е 26 работни дена:

- за малолетни работници и вработени, вклучително и за годината во која пополнуваат 18 години (член 305, став 4 од ЗРО);
- за работници и вработени со трајно намалена работна способност од 50 и повеќе од 50 проценти (чл. 319 од ЗРО).

4. Подолг одмор од оној утврден со членовите 155 и 156 од Законот за работни односи може да се договори во колективен договор за труд (на ниво на сектор или претпријатие), како и помеѓу страните во работниот однос.

Во Секторскиот колективен договор за труд (СКДТ) за градежниот сектор е договорено дека износот на основниот годишен одмор на работниците и вработените, членови на еден од потписалите се синдикати, е утврден на најмалку 23 (дваесет и три) работни дена (член 47).

Дополнителен платен годишен одмор:

За работа под специфични услови и ризици по животот и здравјето кои не можат да се отстранат, ограничат или намалат, се обезбедува дополнителен платен годишен одмор од најмалку 5 (пет) дена во согласност со Законот за работни односи, а за членовите на синдикалните организации – 9 (девет) дена, како што е договорено во СКДТ.

Дополнителен платен годишен одмор за работници и вработени кои работат со нередовно работно време (т.е. надвор од нормалното работно време) во износ од најмалку 5



(пет) работни дена според националното законодавство за сите работници и 6 (шест) работни дена како што е договорено во БКДТ за членовите на синдикатот (еден ден повеќе).

Во специфични случаи кои бараат дополнително време покрај стандардниот годишен одмор, и Законот за работни односи, и СКДТ утврдуваат посебни одредби за давање дополнителни права и заштита на работниците и вработените:

СКДТ предвидува дополнително платено отсуство по поднесување на доказна придружна документација во случај на:

- склучување брак – 3 (три) дена;
- дарување крв – на денот на прегледот и дарувањето крв, како и 2 дена потоа;
- кога мајката и таткото се во брак или живеат во исто домаќинство, таткото има право на дополнително отсуство од 3 (три) дена за раѓањето на дете од денот на отпуштање на детето од медицинската установа;
- во случај на смрт на родители, сопруг, сопруга или дете, баба, дедо, сестра, брат, родител на брачниот другар или други блиски роднини – 3 (три) дена (чл. 53 од ЗТО).

Член 54 од Законот за работни односи има за цел да им обезбеди време на синдикалните лидери да ги извршуваат своите активности без да бидат оштетени во однос на нивните работнички права и надоместоци. Според тоа, работодавачот им доделува платено отсуство од најмалку 60 (шеесет) часа годишно за синдикални активности во претпријатието на своите вработени назначени за синдикални лидери на ниво на претпријатие. Ова отсуство не може да се пренесе во следната календарска година.

Синдикални лидери, кои не се членови на персоналот, се целото синдикално раководство на ниво на претпријатие, кое не прима надоместоци од соодветната федерација или конфедерација во која се членови.

Во однос на безбедноста и здравјето при работа, кои се учесниците и какви се соодветните одговорности?

Во однос на работниците на службено патување, законодавството правата на работниците во однос на здравјето и безбедноста не утврдува никакви посебни правила или услови (т.е. обврските за обезбедување услови за здравје и безбедност при работа, вклучително



и лична заштитна опрема и запознавање со ризиците на работното место, се обврски на нивниот работодавец).

Рамковната директива на ЕУ за безбедност и здравје при работа (БЗР) и Директивата за привремени или мобилни градилишни објекти се целосно транспонирани во бугарското законодавство (Директива на Советот 92/57/ЕЕЗ од 24 јуни 1992 година за примена на минимални барања за безбедност и здравје за привремени или мобилни градилишни објекти). Така, улогите и обврските на учесниците во процесот на градење се јасно регулирани. Одредбите од ова законодавство наметнуваат на градителот обврската, пред да започне со работа на градилиштето и до завршувањето на изградбата, да спроведе проценка на ризикот. Претходно најавените подизведувачи учествуваат во процесот на проценка, кој се ажурира кога нови подизведувачи се вклучени во процесот на градење.

Учесниците во процесот на градење се дефинирани во Законот за просторно планирање (член 160, став 1). Според законската регулатива за правата на работниците во областа на здравјето и безбедноста, во процесот на градење мора да биде вклучен координатор за здравје и безбедност (за фазата на проектирање на инвестицијата и фазата на спроведување на изградбата). Законодавството, исто така, утврдува специфични правила за мајсторите, машинските работници и другите улоги на учесниците во изградбата, итн.

Според Законот за условите на безбедност и здравје при работа, на клучните играчи во процесот на изградба им се доделуваат специфични конкретни обврски и задачи:

Главен изведувач кој е одговорен за целокупната координација на проектот, вклучително и управувањето со безбедноста и здравјето. Генералниот изведувач мора да обезбеди сите подизведувачи и добавувачи во проектот да ги почитуваат одредбите од Законот за условите на безбедност и здравје при работа.

Компанијата домаќин е одговорна за обезбедување безбедна работна средина за целиот проект и мора тесно да соработува со генералниот изведувач за управување со потенцијалните ризици.

Работодавачите се одговорни за обезбедување безбедна и здрава работна средина за своите вработени. Тие мора да ги проценат ризиците, да развијат и спроведат соодветни мерки за контрола на ризикот и да им обезбедат потребна обука и информации на своите вработени.

Работниците имаат право да бидат информирани и консултирани за прашања поврзани со здравјето и безбедноста. Тие мора да ги следат сите упатства и процедури утврдени за да се



обезбеди безбедност и здравје и да ги пријавуват сите проблеми или инциденти на својот работодавач.

Одговорностите за проценка на ризикот според Законот за условите на безбедност и здравје при работа, идентификување и спроведување мерки за спречување, намалување и заштита од ризици обично се делат помеѓу главниот изведувач, организацијата домаќин и работодавачот. Овие страни мора да работат заедно, за да ги проценат ризиците поврзани со проектот и да развијат соодветни мерки за контрола.

Работодавачите имаат должност да ги информираат и консултираат работниците. Тие мора да им обезбедат на работниците соодветни информации за ризиците поврзани со нивната работа и да ги вклучуваат во процесите на донесување одлуки што влијаат на нивното здравје и безбедност. Ова може да се направи преку состаноци, комитети за безбедност и здравје или други форми на комуникација. Ова важи и за работниците, испратени на службено патување, со дополнително дека главниот изведувач или претпријатието домаќин мора да обезбеди дека испратените работници се соодветно интегрирани во активностите за управување со безбедноста на локацијата на градилиштето.

На ниво на градилиште, улогата на координаторите за безбедност и здравје е клучна. Тие мора да го следат спроведувањето на мерките за безбедност и здравје и да обезбедат сите работници да бидат запознаени со безбедносните процедури. Службите за безбедност и превенција, исто така, играат важна улога преку обезбедување поддршка и совети на работниците за прашања поврзани со безбедноста и здравјето. Претставниците на работниците имаат право да учествуваат во активностите за безбедност и здравје и да ги претставуваат интересите на работниците во овие процеси.

Секторскиот колективен договор, исто така, придонесува за регулирање на безбедноста и здравјето при работа (БЗР) во претпријатијата.

Во овој поглед, покрај задолжителното осигурување од „несреќа при работа“ (обично задолжително во земјата испраќач во случај на упатување на службено патување), работниците мора да бидат покриени со дополнително осигурување за овој ризик во согласност со секторскиот колективен договор. Осигурувачкиот износ според осигурувањето од „Несреќа при работа“ не може да биде помал од 7 пати од годишната бруто плата на соодветниот работник или вработен за последните 12 месеци пред склучувањето на договорот за осигурување.



Работодавачот и синдикалната организација мора заеднички да развијат кодекси за добра пракса и упатства за прецизирање, за да ги специфицираат и дополнат барањата за обезбедување здравје и безбедност при работа (БЗР). Работодавачот и синдикалните организации се должни да формираат работна група врз основа на паритет, која ќе развие правила и распоред за своите активности (член 58).

Работодавачот развива правила и упатства за безбедно работење на специфични производствени капацитети, инсталации и машини во согласност со регулаторните прописи и ги објавува/покажува на работното место (член 59).

Лица, одговорни за БЗР:

Работодавачот назначува или одредува релевантен вработен да биде одговорен за прашања поврзани со здравјето и безбедноста на работното место, по тоа, заедно со синдикатите, формира комисија за условите за работа во претпријатието (член 60).

Работодавачот годишно ѝ доделува на службата за медицина на трудот да изготвува анализи за здравствената состојба на работниците во зависност од ризикот или специфичните услови на работните места врз основа на лекарските прегледи и болничките листови (член 61).

Работодавачот годишно ја анализира состојбата со несреќите при работа и професионалните болести (член 62).

Работодавачот е должен да обезбеди годишни превентивни прегледи за сите работници во претпријатието, во зависност од проценката на ризикот на работното место (член 68).

Во случај на заболување на работник или вработен како резултат на несреќа при работа или професионална болест, работодавачот е должен да обезбеди бесплатни медицински и фармацевтски производи што му се потребни на повреденото лице за период до 1 година по дијагностицирањето на болеста (член 68).

Во случај на инцидент, работодавачот е должен да обезбеди евакуација на работниците и вработените и да изготви план за евакуација заедно со синдикатите. Постапката и начинот на запознавање на работниците со планот за евакуација се утврдуваат во колективниот договор за труд (КДТ) на претпријатието (член 70).

Дали постојат специфични барања во законодавството за безбедност и здравје при работа во врска со подизведувањето?



Како се тие поврзани со подизведувањето од страна на странска компанија?

Бугарското законодавство дозволува (не ограничува) учество на правни и/или физички лица во процесот на извршување на градежни работи за извршување на специфични видови активности од страна на подизведувачи. Оваа можност исто така не е ограничена во однос на нивоата на подизведувачи – во процесот на работа, подизведувачот на главниот изведувач може за возврат да ангажира свој подизведувач итн., со барањето да ги извести сите во ланецот. Овие подизведувачи не подлежат на посебна регулатива, бидејќи нивните обврски се во областа на општите барања за обезбедување здрави и безбедни услови за работа и меѓусебно информирање во оваа област.

Во Бугарија, сите претпријатија, вклучително и подизведувачите, се должни да обезбедат здрави и безбедни услови за работа за своите работници и вработени. Ова вклучува спроведување на проценка на ризик, развивање и спроведување мерки за спречување и минимизирање на ризиците, обезбедување соодветна обука и инструкции на работниците и обезбедување соодветна и релевантна лична заштитна опрема. Според чл. 18 од Законот за услови на безбедност и здравје при работа, кога еден објект, работна просторија или опрема, работно место или работна локација го користат повеќе претпријатија или организации, работодавачите заеднички, со писмен договор, ги обезбедуваат здравите и безбедни услови за работа, меѓусебно се информираат за ризиците на работа и ги координираат своите активности за заштита на работниците од овие ризици.

Кога **странска компанија испраќа на службено патување работници во Бугарија** или користи локални подизведувачи, таа мора да обезбеди заштита на сите учесници од аспект на здравјето и безбедноста. Ова вклучува почитување на локалните прописи за здравје и безбедност при работа, обезбедување соодветна релевантна лична заштитна опрема и обезбедување дека сите подизведувачи ги исполнуваат релевантните барања.

Странските компании што испраќаат на службено патување работници во Бугарија мора да обезбедат проценка на ризикот, поврзана со работата, што ќе ја извршуваат испратените работници. Оваа проценка мора да ја подготви работодавачот и да вклучува информации за природата на работата, условите за работа и потенцијалните ризици по здравјето и безбедноста.



Конечно, кога странска компанија врши активности во Бугарија, таа мора да обезбеди заштита на сите учесници, вклучувајќи ги и сопствените работници, подизведувачите и испратените на службено патување работници, од аспект на здравјето и безбедноста. Ова вклучува почитување на локалните прописи за здравје и безбедност при работа, обезбедување соодветна лична заштитна опрема и обезбедување дека сите подизведувачи ги исполнуваат релевантните барања.

СКДТ за градежниот сектор не го поставува прашањето на подизведувачите.

Кои се барањата што се применуваат според законодавството за безбедност и здравје при работа (ЗБУТ) во Бугарија во врска со обуката и медицинскиот надзор?

Во Бугарија, Законот за услови на безбедност и здравје при работа и поврзаните со него подзаконски акти ги дефинираат барањата за обука и медицински надзор во врска со условите на безбедност и здравје при работа.

Барањата за обука на работниците и вработените според правилата за безбедност и здравје при работа се детално опишани во Правилникот бр. РД-07-2 од 16.12.2009 година за условите за спроведување обука и упатства на работниците и вработените според правилата за обезбедување безбедност и здравје при работа (објавен во Државен весник бр. 102/2009), а оние за медицинска контрола се регулирани во Правилникот бр. 3 за задолжителни прелиминарни и периодични медицински прегледи на работниците (објавен во Државен весник бр. 16/1987).

Надлежен орган во Република Бугарија во однос на условите и постапката за признавање на правната способност на граѓаните на земјите – членки на Европската Унија (ЕУ), Европската економска зона (ЕВРОПСКИОТ ЕКОНОМСКИ ПРОСТОР) или Швајцарија, стекната во соодветните земји, што им дава право да вршат одредени професии, е министерот за образование.

1. Обука:

- Работодавачите се должни да обезбедат обука за работниците и вработените за правилата за обезбедување здравје и безбедност при работа (член 26 од Законот за условите на безбедност и здравје при работа). Оваа обука мора да биде прилагодена на ризиците поврзани со специфичната работа или работното место.



- Нема специфични рокови за фреквенцијата на обуката, но мора да биде доволно честа, за да се обезбеди дека работниците и вработените се запознаени со безбедносните мерки.
- Лицата, кои спроведуваат обука и даваат инструкции, мора да ги имаат потребните квалификации и стручно знаење (член 286 од Законот за условите на безбедност и здравје при работа).
- Постојат специфични барања за обука на оператори одговорни за изградба на армиранобетонски конструкции (како што е регулирано во Регулативата бр. 2/2004 за здравје и безбедност при работа при градежни работи).
- Обуката спроведена во странство може да се признае, ако ги исполнува истите стандарди и цели, како што се бара со бугарското законодавство. Сепак, работодавачот мора да се осигура дека вработените всушност го разбираат и можат да го применат стекнатото знаење во нивната работна средина.

2. Медицински надзор:

- Работодавачите мора да организираат здравствен мониторинг на работниците изложени на специфични ризици со цел да се откријат рани знаци на здравствени проблеми поврзани со работата (член 29 од Законот за условите на безбедност и здравје при работа).
- Резултатите од здравственото мониторирање мора да се земат предвид при проценката на ризикот и при спроведувањето на мерките за спречување или намалување на ризикот.
- Специфичните барања за медицински надзор, кои вклучуваат одредби за здравствени стандарди и барања за заштита на работниците од ефектите на електромагнетните полиња, јонизирачкото зрачење, хемиските агенси и прашината, бучавата и вибрациите итн. (член 277 од Законот за условите на безбедност и здравје при работа).

В СКДТ за градежниот сектор содржи текстови што се однесуваат на обука и медицински надзор.

1. Обука:

Работодавачите се должни да обезбедат обука на работниците за правилата за условите за здравје и безбедност при работа. Оваа обука мора да биде прилагодена на ризиците поврзани со специфичната работа или работното место.



Работодавачите, исто така, мора да организираат здравствен мониторинг на работниците изложени на специфични ризици со цел да се откријат рани знаци на здравствени проблеми поврзани со работата.

Работодавачот е должен годишно, на свој трошок, да обезбеди соодветна обука за условите за здравје и безбедност при работа за секој работник или вработен во согласност со спецификите на работното му место (член 64).

1. Медицински надзор:

Кога се појавуваат здравствени проблеми поврзани со постојната опрема или по воведувањето на нови технологии со нови машини и објекти, работодавачот наредува специјализиран медицински преглед за штетното влијание на факторите на работната средина врз здравјето на работниците. Информациите за резултатите од медицинските прегледи се доставуваат до комисијата за услови за работа во претпријатието (член 65).

Податоците и анализите од медицинските прегледи ги разгледува комисијата за услови за работа во претпријатието во рок од 10 дена по нивното завршување. Во зависност од резултатите од прегледите, работодавачот презема мерки во врска со:

- подобрување на условите за работа преку современи технички и технолошки решенија;
- обезбедување задолжителни годишни превентивни прегледи за работниците;
- надоместок на влијанието на ризикот врз факторите на работната средина (член 66).

Работодавачот е должен да обезбеди годишни превентивни прегледи за сите работници во претпријатието, во зависност од проценката на ризикот на работното место. Во случај на заболување на работник или вработен како резултат на несреќа при работа или професионална болест, во добра намера при извршување на своите должности, работодавачот е должен да ги обезбеди бесплатни медицински и лековити производи, што му се потребни на повреденото лице за период до една година по дијагнозата на болеста (чл. 68).

Кои се главните одговорни лица со кои треба да се контактира во случај на проблеми поврзани со безбедноста и здравјето при работа?

Контролата на почитувањето на трудовото законодавство, како и специјализираната контрола на почитувањето на Законот за условите на безбедност и здравје при работа, е доделена на Извршната агенција „Општ инспекторат за труд“. Контролните тела на Агенцијата имаат право да вршат инспекции на сите места каде што се извршува работата, а во случај на



прекршување на законодавството во оваа област, да применуваат принудни административни мерки за нивното отстранување, како и да изрекуваат санкции врз лицата кои ги сториле овие прекршоци.

Начинот и методот на утврдување, истражување, регистрирање и пријавување на несреќи при работа се регулирани во петтата глава „Осигурување од несреќи при работа и професионални болести“ од Законот за социјално осигурување и во Правилникот за пријавување, утврдување, истражување, регистрација и евидентирање на несреќи при работа (објавен во Државен весник, бр. 6/2000). Задолжителното осигурување од ризик од несреќи при работа е регулирано во Правилникот за задолжително осигурување на работниците и вработените од ризик од „несреќа при работа“ (објавен во Државен весник, бр. 15/2006).

За проблеми поврзани со безбедноста и здравјето при работа во Бугарија, можете да се обратите до неколку органи и организации за помош и поддршка.

Главните одговорни институции се:

Министерството за труд и социјална политика (МТСП) е одговорно за формулирање и спроведување на политиките во областа на трудот и социјалната политика, вклучувајќи ја безбедноста и здравјето при работа. Можете да контактирате со Инспекторатот за труд при МТСП, кој е одговорен за спроведување и почитување на правилата за безбедност и здравје при работа.

Извршната агенција „Општ инспекторат за труд“ (ОИТ – ГИТ) е одговорна за следење на усогласеноста со трудовото законодавство, вклучувајќи ги правилата за безбедност и здравје при работа. Можете да поднесете жалба до ГИТ ако сметате дека вашите права се прекршени.

Националниот центар за јавно здравје и анализа (НЦЈЗА – НЦОЗА) спроведува истражувања и студии во областа на јавното здравје, вклучувајќи ја безбедноста и здравјето при работа. Тие можат да обезбедат информации и ресурси за подобрување на безбедноста и здравјето при работа.

Националните репрезентативни работнички организации – Конфедерацијата на независни синдикати во Бугарија (КНСБ) и Конфедерацијата на трудот „Подкрепа“ – можат да обезбедат поддршка и претставување на работниците кои имаат проблеми поврзани со безбедноста и здравјето при работа. Тие можат да помогнат во посредувањето меѓу работниците и работодавачите за решавање на проблемите и подобрување на условите за работа.



Одговорното лице на градилиштето за **проекти со повеќе од еден изведувач е координаторот за безбедност и здравје**. Според тоа, сите прашања или ризици што се појавуваат треба да му се упатат.

Секој инцидент го истражува **комисија под водство на територијалните одделенија на Националниот институт за социјално осигурување** и со задолжително учество на претставници на Извршната агенција „Општ инспекторат за труд“, комитетите или групите за условите за работа и други надлежни органи.

Главни одговорни лица во случај на проблеми поврзани со безбедноста и здравјето при работа, согласно Секторскиот колективен договор за градежништво, се:

Работодавачот:

Одговорности: Обезбедување безбедни и здрави услови за работа, развивање правила и упатства за безбедна работа, воведување мерки за спречување на професионални ризици, организирање годишни превентивни прегледи итн. (чл. 55, 59, 61, 62, 68).

Службата за медицина на трудот:

Одговорности: Спроведување на медицински прегледи и анализи на здравствената состојба на работниците, консултација со работодавачот при утврдување на работниците кои подлежат на задолжително осигурување од ризик од „Несреќа при работа“ (чл. 56, 61).

Комитет по работните услови:

Одговорности: Преглед на податоци и анализи од медицински истражувања, учество во развојот на програми за подобрување на работните услови, дискусија и усвојување на мерки за здравје и безбедност (чл. 60, 66).

Синдикатите:

Одговорности: Заедно со работодавачот, тие развиваат кодекси за добра пракса и прирачници, учествуваат во комитетот за услови за работа, го советуваат работодавачот за прашања поврзани со мерките за здравје и безбедност (чл. 58, 60, 65)

Претставници на синдикатите:

Одговорности: Учество во дискусијата и усвојувањето на сите мерки поврзани со здравјето и безбедноста, идентификација на работниците кои вршат активности за прва помош, гаснење пожар и евакуација на работниците, учество во планирањето и организирањето на обука за здравје и безбедност (чл. 55, 58, 60, 65).



Кои одредби мора да се почитуваат во врска со условите за вработување на бремени жени, жени кои се породиле, деца или млади луѓе?

Ограничувањата за вработување на бремени жени, жени кои се породиле, деца или млади лица се регулирани во Правилникот бр. РД-07-4 од 15.06.2015 година за подобрување на условите за работа на бремени работнички и работнички кои се породиле или дојат (објавен во Државен весник бр. 46/2015), во Правилникот бр. 6 од 24.07.2006 година за условите и постапката за издавање работни дозволи на лица под 18 години (објавен во Државен вестник, бр. 64/2006) и во Правилникот за работа на лица под 15 години (објавен во Државен вестник, бр. 8/1987).

Овие одредби имаат за цел да ги заштитат ранливите групи на пазарот на трудот и да обезбедат дека тие работат во безбедна и здрава средина.

Бремени жени и доилки:

Работодавачите се должни да ги ослободат бремените и доилките од работа што претставува ризик за нивната безбедност или здравје. Ова покрива работа што може да вклучува физички напор, кревање тешки предмети, продолжено стоење или седење, работа со штетни супстанции итн. Бремените жени и доилките имаат право да одбијат таква работа и да побараат алтернативна работа што е посоодветна за нивната состојба.

Треба да се напомене дека бремените жени не треба да работат ноќе или прекувреме.

Работодавачот е должен да ја ослободи бремената работничка од работа за медицински прегледи кога тие треба да се извршат во текот на работното време. Во тоа време, бремената работничка добива надомест од работодавачот.

Списокот на работни места и услови за работа што можат да ја загрозат или нарушуваат безбедноста и здравјето на бремените жени е утврден со Уредбата бр. РД-07-4 од 15.06.2015 година за подобрување на условите за работа на бремените работнички и работничките кои се породиле или дојат, издадена од министерот за труд и социјална политика и министерот за здравство.

Работодавачот не може да испрати бремена жена на службено патување без нејзина писмена согласност.

Млади лица:

Работодавците не смеат да вработуваат лица под 16 години. Лица на возраст меѓу 16 и 18 години можат да бидат вработени со дозвола од Инспекторатот за труд. Работодавците се



должни да ја обезбедат безбедна и здрава работна средина за младите работници, вклучувајќи соодветна обука, упатства и надзор. Тие исто така мора да избегнуваат доделување задачи што се опасни или штетни за здравјето на младите работници.

Потребни документи:

- Барање за дозвола за вработување малолетни лица (според образецот);
- Опис на видот на работа што ќе ја извршува лицето под 18 години (опис на работното место и функција);

ВАЖНО: Описот на работното место и функција за одредено работно место, кога ќе го извршува малолетно лице, не може да содржи текстови што дозволуваат доделување на други задачи што не се експлицитно опишани во него.

- Резултатите од проценката на ризикот на кои може да биде изложено лицето под 18 години (картичка за проценка на ризик/список на идентификувани ризици на работното место, заедно со протоколи за мерење на факторите на работната средина);
- Предвидените мерки за заштита на здравјето и безбедноста на лицето под 18 години;
- Лекарско уверение (копија заверена како „Верна на оригиналот.“) за способноста на лицето под 18 години да ја извршува работата за која аплицира, од службата за медицина на трудот на работодавачот (за лица на возраст од 15 до 18 години). За лица под 15 години – медицинско мислење издадено од медицинска советодавна комисија за способноста на лицето да ја извршува соодветната работа и дека тоа нема да му наштети на неговото/нејзиното здравје и да го спречи неговиот/нејзиниот правилен физички и ментален развој (копија заверена како „Верна на оригиналот.“);
- Распределба на работното време за лица на возраст од 15 до 16 години (за лица под 15 години, мора да се презентира индивидуален дневен распоред на образовни и дополнителни активности).

Мајки со деца под три години:

Мајките со деца до три години имаат право да работат со скратено работно време или да го намалат работното време доколку сакаат. Работодавачите се должни да го почитуваат ова барање, сè додека тоа не предизвикува значителни тешкотии во работењето на претпријатието. Покрај тоа, мајките со деца до три години имаат право да побараат промена на работното место доколку сметаат дека тоа претставува ризик за нивното здравје или безбедност.

СКДТ за градежниот сектор содржи дополнителни одредби кои одат подалеку од оние утврдени во законот.

Дополнително отсуство за жени-мајки со семејство:

- Мајките со до две деца под 18 години добиваат 2 дена.
- Мајките со три или повеќе деца добиваат 4 дена (член 49).

Дополнително платено отсуство за жени и мажи:

Жените и мажите кои имаат 1 дете имаат право на дополнително платено отсуство од 1 ден годишно (член 50).

Допълнителен платен отпук за самотни родители:

Вдовица или самохрана мајка со родителски права која не живее со маж, како и вдовец или самохран татко со родителски права кој не живее со жена и се грижи за деца под 14 години, имаат право на 1 ден дополнително платено отсуство секој месец без акумулирање (чл. 51).

Список на работни места и професии кои имаат право на дополнителен одмор:

Работодавачот составува список на работни места и професии кои имаат право на дополнителен платен годишен одмор во износ договорен во колективните договори за труд во претпријатијата по консултација со синдикатите (член 52).

Овие одредби предвидуваат посебни услови и заштита за бремени жени, за жени кои се породиле, за деца и млади лица, обезбедувајќи им скратено работно време и дополнителен платен одмор во зависност од нивните специфични потреби и ситуација.

Што значи недискриминација во Бугарија и каде можам да најдем повеќе информации?

Недискриминацијата во Бугарија се однесува на принципот дека секое лице треба да биде третирано праведно и еднакво, без оглед на одредени карактеристики како што се пол, раса, етничка припадност, религија, попреченост, возраст, сексуална ориентација итн. Овој концепт е вграден во различни закони и прописи во земјата.

Главниот закон што ја забранува дискриминацијата во Бугарија е Законот за заштита од дискриминација (ЗЗД). Овој закон ја дефинира дискриминацијата како „секое дејствие или пропуст што директно или индиректно предизвикува или веројатно ќе предизвика чувство на инфериорност, навреда или понижување поради припадноста на лицето на одредена група“.



Законот забранува дискриминација во различни области, вклучувајќи вработување, образование, пристап до стоки и услуги, социјални бенефиции итн. Исто така, предвидува казни за поединци и организации кои го прекршуваат законот, како што се парични казни и имотни санкции.

Според Законот за работни односи, директната или индиректната дискриминација врз основа на националност, потекло, пол, сексуална ориентација, раса, боја на кожа, возраст, политички и религиозни убедувања, членство во синдикати и други јавни организации и движења, семеен и материјален статус, присуство на ментални или физички попречености, како и разлики во времетраењето на договорот и должината на работното време, е забранета при остварување на правата и обврските на труд (чл. 8, став 3).

Повеќе информации можете да најдете на <https://www.kzd.bg/> – Комисија за заштита од дискриминација (КЗД), која е независно специјализирано државно тело кое работи на спречување на дискриминацијата, за заштита на човековите права и за промовирање на социјална инклузија. Можете да поднесете жалба до КЗД ако сметате дека вашите права се прекршени.

СКДТ за градежниот сектор од 2022 година не содржи специфични одредби посветени на темата за недискриминација во Бугарија. Главните одредби се фокусираат на условите за работа, безбедноста и здравјето при работа, надоместоците, отсуството/одморите и другите аспекти на работните односи во градежниот сектор.

Дали привремените работници испратени на службено патување од агенции подлежат на различни услови во споредба со другите испратени работници?

Распоредените работници од претпријатијата кои обезбедуваат привремени вработувања не подлежат на различни услови во споредба со другите работници испратени на службено патување.

Односите и обврските меѓу претпријатијата кои обезбедуваат привремени вработувања и претпријатијата корисници се уредени во делот VIII „в“. Дополнителни услови за извршување на работа преку претпријатие кое обезбедува привремена работа (нов – Државен весник, бр. 7 од 2012 година, во сила од 05.12.2011 година) од Законот за работните односи.

Според Законот за работните односи, при извршување на работата за која е упатен работникот или вработениот, претпријатието корисник е должно (чл. 107т, став 1 и став 2):

- да го извести претпријатието, кое обезбедува привремена работа, за условите под кои другите работници и вработени работат на иста или слична позиција или работа, како и кога овие услови се менуваат;
- да му обезбеди на работникот или вработениот информации во согласност со барањата на Законот за условите на безбедност и здравје при работа и регулаторните акти за негово спроведување;
- да склучи дополнително осигурување од „Несреќа при работа“ за работникот или вработениот на свој трошок според условите од член 52 од Законот за условите на безбедност и здравје при работа;
- да обезбедува навремени, на соодветно место во претпријатието, писмени информации за слободни работни места и позиции со цел да се олесни пристапот на работникот до постојано вработување;
- да презема мерки за олеснување на пристапот на работникот до обука со цел да се олеснат можностите за кариерен развој и професионална мобилност;
- да спроведува почетна и континуирана обука на работникот во согласност со позицијата и природата на работата во претпријатието корисник.

Други административни и правни аспекти

Кои обврски за декларирање произлегуваат во случај на испраќање на службено патување?

Работодавачите кои упатуваат работници и вработени за привремена работа, основани во земја – членка на ЕУ, држава – членка на Договорот за ЕВРОПСКИОТ ЕКОНОМСКИ ПРОСТОР и во Швајцарската Конфедерација или во трета земја, мора да ја известат Извршната агенција „Општ инспекторат за труд“ за упатувањето на територијата на Република Бугарија со поднесување на декларација електронски, лично или преку лице овластено од нив, најдоцна пред почетокот на извршувањето услуги.

Претпријатијата мора веднаш да ги пријават на Извршната агенција „Општ инспекторат за труд“ сите промени во околностите поврзани со поднесената декларација, со правење корекција на поднесената декларација.



Доколку е потребно периодот на објавување или испраќање на службено патување да трае повеќе од 12 месеци, претпријатијата можат да поднесат образложено известување до Извршната агенција „Општ инспекторат за труд“ за продолжување на периодот на примена на условите до 18 месеци. Образложеното известување се доставува електронски, пред истекот на 12-тиот месец од објавувањето или испраќањето, со внесување корекција во поднесената декларација.

Извршниот директор на Агенцијата за вработување издава работна дозвола на барање на локален работодавач или локално лице кое вработува упатен или испратен работник или вработен од трета земја, врз основа на што Министерството за внатрешни работи издава дозвола за долгорочен престој во согласност со:

Упатување на работник со сертификат A1:

Испраќањето работници на службена патувања се врши врз основа на договор што работодавачот, како договорен орган или подизведувач, го склучил со договорен орган од земја – членка на ЕУ или ЕВРОПСКИОТ ЕКОНОМСКИ ПРОСТОР. Пред да ги испрати своите вработени во земјата домаќин, работодавачот мора да побара сертификат A1 или да им обезбеди на работниците директно во земјата – членка домаќин доколку не се исполнети условите за добивање на сертификат A1. Барањата може да се поднесат и по почетокот на периодот на испраќање на службено патување. По извршениот преглед, надлежните институции во земјата на ЕУ можат да побараат наплата на осигурување доколку не е презентираан важечки сертификат, но по презентирањето на дојдовен број од тековниот преглед, тие немаат основа за тоа. Осигурувањето се наплаќа во отсуство на важечки сертификат и ОДБИВАЊЕ за издавање од страна на **НРО**.

За да се регистрира вработувањето на испратени на службено патување лица, локалното лице кое ги прима испратените лица или испратениот работник или вработен поднесува до Агенцијата за вработување следните документи:

- декларација според образецот – Прилог бр. 5 на ПРАВИЛНИКОТ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНА МИГРАЦИЈА И РАБОТНА МОБИЛНОСТ;



- документите по чл. 2, ст. 1, т. 7 и 11 и по чл. 25, ст. 1, точки 3 – 6 от ПРАВИЛНИКА ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ЗАКОНА ЗА МИГРАЦИЈА НА РАБОТНА СИЛА И МОБИЛНОСТ НА РАБОТНА СИЛА.

Забелешка: кога документите се доставуваат до административните канцеларии, декларацијата од Прилог бр. 5 мора да биде во 3 примероци.

Какви санкции се изрекуваат во случај на непочитување на обврските за декларирање или непочитување на законодавството за испраќањето на службено патување?

Според Законот за миграција на работна сила и мобилност на работна сила, чл. 75А, став 1, став 2, странец – државјанин на трета земја кој работи или е примен како деташиран или испратен во Република Бугарија во рамките на обезбедување услуги без соодветна дозвола или регистрација во Агенцијата за вработување, ќе биде казнет со парична казна од 500 до 5.000 лева.

Физичко лице за кое странец обезбедува работа или прифатило легално престојувани странци – државјани на трети земји, без соодветна дозвола или регистрација во Агенцијата за вработување, и правно лице – работодавач ќе биде казнет со парична казна од 2.000 до 20.000 лева, освен ако не е изречена построга казна.

Според член 76, став 3 од Законот за миграција на работна сила и мобилност на работна сила, на работодавач кој не пријавил во Агенцијата за вработување во законскиот рок вработувањето на државјани на трети земји кои не добиле дозвола за постојан престој на територијата на Република Бугарија и се членови на семејство на бугарски државјани или државјани на Европската Унија, држава според Договорот за Европскиот економски простор или Швајцарската Конфедерација, кои врз основа на меѓународни договори со Европската Унија имаат право на слободно движење, ќе му се изрече глоба или парична казна во износ од 2.500 лева, а во случај на повторено кршење – од 2.500 до 5.000 лева.

Локално лице кое вработило испратен или преместен работник или вработен од друга земја – членка на Европската Унија, од земја според Договорот за Европскиот економски простор или Швајцарската конфедерација, или работник или вработен од трета земја кој ги прекршил условите за службено патување или преместување во рамките на обезбедувањето услуги, ќе биде предмет на парична казна, односно имотна казна во износ од 5.000 лева за секој странец, а во случај на повторени прекршоци - од 5.000 до 10.000 лева.



Трудовиот инспекторат има обврска и право да ја контролира усогласеноста со законската регулатива за труд и социјално осигурување во земјата. Според член 4, став 1 од Законот за трудовиот инспекторат, тој ја контролира усогласеноста со законската регулатива за труд, што вклучува и специјализирана контрола согласно Законот за промоција на вработувањето и Законот за условите на безбедност и здравје при работа. Ова значи дека инспекторите можат да вршат инспекции во секое време на работните места, контролирајќи ги условите за работа и почитувањето на правата на работниците.

Трудовиот инспекторат има право да изрекува санкции и прописи во случај на утврдени прекршоци. На пример, според член 7 од Законот за трудовиот инспекторат, инспекторите можат да издаваат прописи за отстранување на утврдените прекршоци, како и да изрекуваат административни казни за работодавачите кои не се придржуваат кон законската регулатива за труд. Овие прописи може да вклучуваат рокови за спроведување и може да бидат проследени со последователни инспекции за да се потврди нивното спроведување.

Казни и санкции според Законот за миграција на работна сила и мобилност на работна сила:

1. Прекршувања на одредбите на контролните органи;
2. Попречување на контролните органи;
3. Прекршоци при вработување на странци: Странец кој извршува работа без соодветна дозвола ќе биде казнет со парична казна од 500 до 5.000 лева, а работодавачот кој го вработил ќе биде казнет со парична казна од 2.000 до 20.000 лева.
4. Прекршоци при упатување работници на службено патување: Доколку работодавачот ги прекрши условите за упатување работници од трети земји, санкцијата ќе биде парична казна или глоба од 5.000 лева, а во случај на повторено кршење, од 5.000 до 10.000 лева.

Кои се специфичните правила и постапки во врска со испраќањето државјани на трети земји на службено патување?

Според Уредбата за условите за упатување на работници или вработени од земји – членки или работници или вработени од трети земји во Република Бугарија во рамките на обезбедување услуги:

Работници или вработени од земји – членки или трети земји, упатени на територијата на Република Бугарија за одреден период од страна на работодавач со седиште во земја – членка

или трета земја, со кој имаат работен однос за време на упатувањето, извршуваат работа на територијата на Република Бугарија во следниве случаи:

1. Кога нивниот работодавач ги упатува на службено патување на свој трошок и под своја контрола за извршување на договор за обезбедување услуги склучен помеѓу работодавачот и локално лице за кое се наменети услугите;
2. Во претпријатија во сопственост на работодавачот на територијата на Република Бугарија.

Работниците или вработените од земјите – членки или трети земји упатени на територијата на Република Бугарија за одреден период од страна на работодавач со седиште во земја – членка или трета земја со која имаат работен однос за време на периодот на упатување, треба да работат во согласност со и според условите на важечкото бугарско законодавство во врска со:

1. Максималното времетраење на работната недела и работниот ден, како и минималното времетраење на дневниот, меѓудневниот и неделниот одмор;
2. Минималната плата;
3. Дозволеноста за прекувремена работа и минималниот надомест за неа;
4. Минималното право на платен годишен одмор;
5. Здравјето и безбедноста при работа;
6. Посебната заштита за малолетници, жени, бремени жени, доилки и лица со намалена работна способност;
7. Еднаквоста меѓу мажите и жените;
8. Забраната за дискриминација.

Трошоците за егзистенција на упатените работници или вработени за време на мисијата се сметаат за дел од нивниот надомест.

На заедничко барање на страните во колективен договор за труд склучен на секторско или гранско ниво, министерот за труд и социјална политика може да ја прошири примената на договорот или одредени негови клаузули на сите претпријатија во секторот или гранката, под услов да е добиена писмена согласност од сите организации на работници и вработени, како и од организациите на работодавачи признати како репрезентативни на национално ниво. Во такви случаи, работодавачот од земја – членка ќе ги примени на упатените работници или вработени условите од колективниот договор за труд кои се поповолни од минималните предвидени во важечкото бугарско законодавство.



Во случаи на инсталација на опрема, каде што ова е составен дел од договор за снабдување и инсталацијата ја вршат квалификувани работници и/или специјалисти на добавувачот, условите во врска со минималната плата, дозволената прекувремена работа и нејзината минимална надокнада, како и минималното право на платен годишен одмор нема да се применуваат за пуштање во употреба на испорачаната опрема, под услов работниците или вработените да се упатени за не повеќе од 8 календарски дена. Ова не се однесува на следните активности во областа на градежништвото, поправката, реставрацијата, одржувањето, реконструкцијата или рушењето на згради, особено следните работи: ископ, земјени работи, градежни работи, монтажа или демонтажа на панелни елементи, завршни или монтажни работи, преправки, поправки, расклопување, рушење, одржување, боење и чистење, подобрувања.

Доколку бугарското законодавство предвидува помалку поволни услови од законодавството на земјата во која се наоѓа седиштето на работодавачот, локалната самоуправа треба да обезбеди на работникот или вработениот на службено патување да му се обезбедат поповолни услови. Во такви случаи, упатените работници и вработени од трети земји не смеат да бидат третираны поповолно од упатените работници и вработени од земјите – членки.

Работници или вработени од земји – членки или работници или вработени од трети земји, упатени на територијата на Република Бугарија за одреден период од страна на работодавач со седиште во земја – членка или трета земја, со кој имаат работен однос за време на упатувањето, работат на територијата на Република Бугарија според условите и постапката утврдени во Правилникот за условите и постапката за издавање, одбивање и одземање на работни дозволи за странци во Република Бугарија.

Локалната власт што го прима упатениот работник или вработен изјавува пред Агенцијата за вработување дека ги исполнува минималните услови во согласност со важечкото бугарско законодавство.

Работодавачот од земја – членка или трета земја е должен да достави до Агенцијата за вработување, преку локалната самоуправа, документ со кој се потврдува постоењето на работен однос со упатениот работник или вработен, во согласност со законодавството на земјата во која е регистриран работодавачот.

Дали постојат клаузули за солидарна одговорност што влијаат врз подизведувачите во случај на неплаќање на упатените работници?

Кога работодавачот е директен подизведувач според договор за услуги, изведувачот според договорот е солидарно и поединечно одговорен за обезбедување на исплата на надоместокот на работниците или вработените. Одговорноста на изведувачот е ограничена на правата на работникот или вработениот што произлегуваат од договорниот однос помеѓу изведувачот и работодавачот.

Споровите меѓу работниците или вработените кои се на службено патување или биле упатени или испратени на територијата на Република Бугарија согласно член 121а, став 1, точка 2 и став 2, точка 2, и нивниот работодавач во случаи кога тие претрпеле штета поради непочитување на условите за работа согласно член 121а, став 5, вклучително и по престанокот на работниот однос, се сметаат за работни спорови. Кога работодавачот е подизведувач, барањата за неисплатени минимални плати на работникот или вработениот може да се поднесат и против договорниот орган, чиј работодавачот е директен подизведувач, или солидарно против работодавачот и договорниот орган. Одговорноста на изведувачот е ограничена на правата на работникот или вработениот што произлегуваат од договорниот однос меѓу изведувачот и работодавачот.

Кои информации работодавачите мора да им ги дадат на упатените работници пред да ги упатат на службено патување?

Според Директивата за транспарентни и предвидливи услови за работа, работодавачите кои упатуваат работници за континуиран период од повеќе од четири недели мора да им ги достават следните информации во писмена форма пред нивното заминување:

- земјата или земјите каде што вашите работници ќе работат (земја домаќин);
- очекуваното времетраење на работата во странство;
- валутата во која се исплаќа надоместокот;
- бенефициите (во готово или во друга форма) во врска со доделените задачи;
- информации за тоа дали е обезбедена репатријација и, доколку е така, условите за репатријација на работникот;
- надоместокот на кој работникот има право според важечкиот закон во земјата домаќин;
- сите додатоци специфични за упатувањето;



- условите за надомест на патни трошоци, на трошоци за храна и сместување;
- адресата на единствената официјална национална веб-страница поставена од земјата домаќин за упатуваните работници.

Долгорочно упатување на службено патување

Доколку периодот на упатување е подолг од 12 месеци (или 18 месеци ако испратите образложено известување до земјата домаќин), работодавачите мора да ги информираат работниците за сите задолжителни услови за вработување во земјата домаќин, освен оние што се однесуваат на раскинување на нивниот договор или нивното дополнително пензиско осигурување.

Според бугарскиот Закон за работните односи, договорот за вработување содржи информации за страните и треба да ги наведува:

1. Местото на работата;
2. Позицијата и природата на работата;
3. Датумот на склучување и почетокот на извршување;
4. Рокот на траење на договорот за вработување;
5. Износот на основен и продолжен платен годишен одмор, како и дополнителниот платен годишен одмор;
6. Ист отказан рок за двете страни по раскинување на договорот за вработување;
7. Основниот и дополнителниот фиксен надомест, како и фреквенцијата на неговото исплаќање;
8. Времетраењето на работниот ден или недела.

Во случај на промена на работниот однос, работодавачот е должен да му ги достави на вработениот потребните писмени информации што содржат детали за промените, најдоцна до стапувањето во сила на промената.



Речник на користените термини

Корисни ресурси и контакти

Веб-страницата „Вашата Европа“ за испраќањето на деловна патувања:

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

Практични упатства од Европската комисија за испраќањето на деловна патувања:

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

Брошура на Европската канцеларија за труд „Детажирани работници во градежниот сектор“: <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/b484c5e6-05af-11ee-b12e-01aa75ed71a1>

Единствена официјална национална веб-страница за проблеми со испраќањето на деловна патувања: <https://postedworkers.gli.government.bg/>

Закон за работните односи: <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

Веб-страница на Eures „Услови за живот и работа во Бугарија“:

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

Уредба бр. 2 од 2004 година за минималните барања кон условите за здравје и безбедност при работа при изведување на градежни и монтажни работи

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

Директива на Советот 92/57/ЕЕЗ од 24 јуни 1992 година за примена на минимални барања за безбедност и здравје за привремени или мобилни градилишта

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

Веб-страница на Европската федерација на градежни и дрводелски работници (EFBWW) за проблеми со испраќањето на деловна патувања

<https://www.constructionworkers.eu>

Официјална веб-страница со општи информации за животот и работата во земјата, наменета за странци:

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

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



Назив на организацијата/веб-страницата:

Комора на градежници во Бугарија

Краток опис на организацијата/веб-страницата:

Комората на градежници во Бугарија (БКГ) е независна, доброволна, професионална организација која делува како официјален претставник на претпријатијата што работат во градежниот сектор во Бугарија (градежни компании, производители на градежни материјали итн.). Комората е правно лице основано во 2006 година и моментално има над 2.800 членови, вклучувајќи градежни компании, невладини организации и образовни институции.

Главните стратешки цели што БКГ ги поставува за себе се следниве:

- Идентификација и транспарентност на активностите на лицата што вршат активности во градежниот сектор;

- Подобрување на управувањето со активностите во градежниот сектор, зголемување на нивната одговорност за остварување на суштинските барања за градбите и квалитетот на изведбата на градбите;

- Поддршка и поттикнување на претприемачката иницијатива на своите членови, како и помош во подобрувањето на нивните привредни активности во Бугарија и странство;

- Заштита и претставување на интересите на своите членови, како и на корисниците на градежни услуги;

- Подигнување на авторитетот, зголемување на квалификацијата, професионалната култура и подобрување на јавниот статус на своите членови.

Главните функции што БКГ ги извршува преку своите 27 регионални канцеларии што ја покриваат целата територија на земјата се следниве:

- Создавање и одржување на Централен професионален регистар на градежници, во кој се регистрирани бугарски и странски физички и правни лица што вршат градежни и инсталатерски работи на територијата на Бугарија. Издавање документи за потврдување на регистрацијата на градежниците во Регистарот за потребите на бугарските и странските субјекти за јавни набавки, во согласност со регулаторните барања.

-Учество во развојот на политики, стратегии, анализи и програми за развој на градежништвото и помош во нивното спроведување. Придонес кон зголемување на вработеноста и професионалната квалификација во градежниот сектор. Подготовка на програми за квалификација и преквалификација на работници, специјалисти и менаџери во градежниот сектор. Следење на градежните трендови во земјата и странство, како и придонес кон имплементацијата на нови технологии и материјали.

-Собирање и одржување на корисна информациска база.

-Учество во развојот и имплементацијата на регионални, национални и меѓународни проекти.

- Подготовка на мислења и учество во подготовка на регулаторни акти поврзани со градежни активности и професионални квалификации. Учество во иницијативи за олеснување на условите за добивање банкарски гаранции и кредити.

-Учество во трипартитна соработка на индустриско, национално и меѓународно ниво. Странка на секторскиот колективен договор за труд. Учество со мислења во развојот на индустриски стандарди за здравје и безбедност на работното место. Обезбедување информации за стандардите од Бугарскиот институт за стандардизација поврзани со секторот.

-Одржување односи со сродни синдикати, здруженија и градежни комори во земјата и странство. Организирање состаноци на своите членови со претставници на деловните кругови во странство. Промовирање на активностите на Комората и нејзините членови и придонес кон зголемување на нивниот јавен престиж. Објавување рекламни и информативни публикации, вклучително и на странски јазици.

-Развивање на Кодекс на професионална етика за градежниците. Спречување на монопол, нелојална конкуренција и нееднаквост меѓу своите членови. Сертификација на бугарски и странски градежни компании за изградба, реставрација и конзервација на културни споменици во земјата. Издавање препораки за активностите на своите членови и документи за добра производствена пракса.

Линк: <https://ksb.bg/>

Други контакти: Телефон или е-пошта, доколку е применливо: office@ksb.bg

Назив на организацијата/веб-страницата:

Конфедерација на независните синдикати во Бугарија

Краток опис на организацијата/веб-страницата:

Конфедерацијата на независните синдикати во Бугарија (CITUB – КНСБ) е најголемата невладина организација во земјата со вкупен број од 275.762 членови. КНСБ е доброволно здружение на 34 независни и рамноправни федерации, грански синдикати и синдикални сојузи. Нејзините територијални структури – регионални и општински совети низ целата земја – се координирани од седиштето на КНСБ. Тие играат значајна улога во развојот на локалниот социјален дијалог и во поддршката на активностите на над 5.000 синдикални организации во земјата.

Линк: <https://knsb-bg.org/>

Други контакти:

Пламен Димитров

Претседател на Конфедерацијата на независните синдикати во Бугарија

Софија, пл. „Македонија“ бр. 1, кат 11

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

pldimitrov@citub.net

Назив на организацијата/веб-страницата:

Федерација на независните градежни синдикати

Краток опис на организацијата/веб-страницата:

Федерација на независните градежни синдикати (ФНГС) е основен член на Конфедерацијата на независните синдикати во Бугарија. Членовите на ФНГС, над 4.000 луѓе, работат во градежниот сектор, градежната индустрија, дизајнот, архитектурата, подобрувањето на градската околина, одржувањето и градежништвото.

Линк: <https://www.fnss-bg.org/>

Други контакти:

Инж. Цветелина Иванова

Претседател на Федерацијата на независните градежни синдикати

Софија, бул. „Христо Ботев“ бр. 71,

мобилен тел.: +359 883 427 319

Е-пошта адреса: fnss@abv.bg

Назив на организацијата/веб-страницата: **Конфедерација на трудот „Подкрепа“ (Поддршка)**

Краток опис на организацијата/веб-страницата:

Конфедерацијата на трудот „Подкрепа“ е синдикална организација, која претставува доброволен синдикат, создаден врз принципот на слободна конфедерација на синдикални организации, изграден соодветно на регионално и национално-професионално ниво.

Линк: <https://podkrepa.org/>

Други контакти:

Димитар Манолов

Претседател на Конфедерацијата на труда „Подкрепа“

1000 Софија, ул. „Ангел Канчев“ бр. 2

Тел.: +359 2 988 34 05

Е-пошта адреса: president@podkrepa.org

Назив на организацијата/веб-страницата:

Федерација „Градежништво, индустрија и водоснабдување“ — „Подкрепа“

Краток опис на организацијата/веб-страницата:

Федерација „Градежништва, индустрија и водоснабдување“ (ФГИВ) — „Подкрепа“ е синдикална организација која претставува над 5.000 членови кои работат во областа на градежништвото, научните истражувања и проектирањето, производството на градежни материјали, конструкции и производи, водоснабдувањето и канализацијата, третманот на отпадни води, одржувањето, поправката и работењето на градилишта и инженерски објекти, надзорот на градбата и други активности поврзани со процесот на инвестирање, изградбата, одржувањето и поправката на патишта, консултантски услуги и проектирањето на патишта.

Линк: <https://fciw.bg/>

Други контакти:

Иоанис Партениотис

Претседател на „ФГИВ“ — „Подкрепа“

1000 Софија, ул. „Ангел Канчев“ бр. 2

Тел.: +359 898 777 487

Е-пошта адреса: fciw@techno-link.com

