Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

„Приложимост на идентифицираните в Люксембург, Португалия, Ирландия, Румъния, Латвия и Литва „добри практики” в борбата срещу неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и аналитичен подбор на приложими в България „добри практики“

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Съдържание

СЪДЪРЖАНИЕ 2

ВЪВЕДЕНИЕ 4

1 ЦЕЛИ НА ДОКЛАДА И ПОДХОД ПРИ ИЗГОТВЯНЕТО МУ 4

2 ДЕФИНИЦИИ И РАЗБИРАНИЯ ЗА СИВАТА ИКОНОМИКА 4

2.1 Дефиниции 4

2.2 Причини за възникване на сивата икономика 6

2.3 Методи за измерване на сивата икономика 8

2.4 Сивата икономика в трудовоправните и осигурителните отношения 9

3 ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ ЗА БЪЛГАРИЯ 11

3.1 Институционално устройство и правна система 11

3.2 Приложимо трудово и осигурително законодателство 34

3.3 Прилагани досега мерки за намаляване влиянието на сивата икономика/недекларирaн труд 61

4 КРИТЕРИИ ЗА ПРИЛОЖИМОСТ НА ИДЕНТИФИЦИРАНИТЕ ДОБРИ ПРАКТИКИ 120

4.1 Критерии за оценка на приложимостта на добрите практики 120

4.2 Оценка на идентифицираните добри практиките според критериите 123

5 ОЦЕНКА НА ПРИЛОЖИМОСТТА НА ДОБРИТЕ ПРАКТИКИ В БЪЛГАРИЯ 291

5.1 Представяне на резултатите от оценката на приложимостта 291

5.2 Заключение 301

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

СПИСЪК НА ИЗПОЛЗВАНИТЕ СЪКРАЩЕНИЯ

ДОД	Данък общ доход
ЕТ	Едноличен търговец
ЗГВРСНР	Закон за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя
ЗЗБУТ	Закон за здравословните и безопасни условия на труд
ЗДДС	Закон за данък върху добавената стойност
ЗДДФЛ	Закон за данъците върху доходите на физическите лица
ЗИТ	Закон за инспектиране на труда
ЗКПО	Закон за корпоративното подоходно облагане
ЗНЗ	Закон за насърчаване на заетостта
ЗУКТС	Законът за уреждане на колективните трудови спорове
ИА ГИТ	мерки Изпълнителна Агенция Главна инспекция по труда
КСО	Кодекс за социално осигуряване
КТ	Кодекс на труда
МФ	Министерство на финансите
НАП	Национална агенция за приходите
НОИ	Национален осигурителен институт
ПАМ	Принудителни административни

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Въведение

1 ЦЕЛИ НА ДОКЛАДА И ПОДХОД ПРИ ИЗГОТВЯНЕТО МУ

Настоящият доклад е изготвен в изпълнение на договор с предмет „**Проучване на европейските добри практики в борбата срещу сивата икономика при трудовоправните и осигурителни отношения в 6 страни-членки на ЕС: Люксембург, Португалия, Ирландия, Румъния, Латвия и Литва. Аналитичен подбор на приложими в България добри практики и разработване на стратегия за прилагането им в България**”, сключен между Българска Търговско-Промишлена Палата и ДЗЗД „За прозрачна икономика“.

Договорът се финансира в рамките на проект BG051PO001-2.1.07 „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”, осъществяван с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013 г., съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.

Първата задача в рамките на договора беше да се изследват добрите практики, прилагани в изброените държави, както и да се проследи развитието на законодателството им, институционалната обезпеченост и предприети мерки за борбата със сивата икономика.
Въз основа на изготвените доклади за всяка една от страните в настоящия доклад се представя ситуацията в България, като е извършена оценка на идентифицираните добри практики в изследваните страни според приложимостта им в България.

По този начин се цели обобщаването на най-добрите мерки, доказали своята приложимост и ефективност в един общ документ, който може да се използва като отправна точка за предприемане на действия в посока ограничаване влиянието на сивата икономика.

2 ДЕФИНИЦИИ И РАЗБИРАНИЯ ЗА СИВАТА ИКОНОМИКА

2.1 Дефиниции

Към момента няма общоприета формална дефиниция на феномена „сива икономика” както в икономическата теория, така и в нормативната уредба на национално и международно ниво. В литературата, както и в ежедневни анализи и коментари, често се използват и други термини с частично или напълно идентично разбиране: „скрита икономика”, „икономика в сянка“, „сенчеста икономика“, „черен пазар”, „неформална икономика”, „неотчетена икономика”, „работа на черно”, „криминална икономика” и др. под.

Проф. Фридрих Шнайдер от университета в Линц, който е сред най-изявените изследователи на неформалната икономика в Европа, през 2007 г. дефинира сивата икономика като „пазарното производство на стоки и услуги, които умишлено се укриват от официалните власти”[1].

През 2011 и 2013 г., в изследване на сенчестата икономика в Европа проф. Шнайдер дава сходни определения: „онези дейности и произтичащите от тях доходи, които целят да

[1] Andreas Buehn and Friedrich Schneider (2007). Shadow Economies and Corruption All Over the World: Revised Estimates for 120 Countries. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, Vol. 1, 2007-9 (Version 2).

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

заобиколят плащането на данъци и спазването на регулации”[2] и „законни бизнес начинания, извършени извън обсега на държавните институции”[3].

В доклад от 2012 г., екип на Световната банка дефинира сивата икономика като: „пазарно-основано производство на стоки и услуги които са като цяло законни според правната рамка, които обаче се укриват с цел избягване на плащане на данъци и осигуровки или спазване на продуктова или факторна пазарна регулация”[4].

В поредица свои публикации, Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) дава също подобна дефиниция: „заетост, или друга стопанска дейност, насочена към производство на позволени от закона стоки и услуги при които едно или повече нормативни изисквания, свързани със заетостта и процеса на производство не са спазени”.

Обобщавайки тези сходни по смисъл и разбиране дефиниции, за целите на настоящето проучване, сивата икономика може широко да бъде дефинирана като съвкупността от пазарни стопански дейности, насочени към производство и размяна на законни стоки и услуги, при които обаче се заобикалят или избягват държавна регулация, данъчно облагане или контрол.

Явлението може да се разгледа при използване на две гледни точки. От една страна, това е чрез анализ на последиците от подобно стопанско поведение. Най-често се прилага гледната точка на държавата (правителството), която често се приема и за синтезиран поглед на обществения интерес. Така погледната, „сивата икономика” означава по-малко от реалното отчетена стопанска активност, по-малко данъчни и други приходи в бюджета, пречки пред реализирането на регулаторни цели поради непълния обхват на прилагане на съответното законодателство от икономическите играчи „на сиво”. В терминологичен смисъл, за правителството тази икономика е „скрита”, „сенчеста”, „неотчетена”, тя не „докладва”, не се „отчита”, не присъства в „регистри”.

Другият подход налага анализ на икономическия характер на разглежданите дейности, както и причините за възникването им според създадените стимули за рационален избор на стопанските агенти. Най-общо, явлението включва всички дейности, при които не са спазени действащи регулации или не са платени всички дължими данъци и такси, определени в законодателството.

Трябва обаче да се направи важното разграничение между т.нар. „черна” и „сива” икономика. Първото понятие обозначава извършване на дейности, които са престъпление, или дейности, които прикриват или спомагат за извличане на икономически изгоди от престъпления. Доходите, извличани от подобни действия, не могат да се определят като типично икономически, или съвместими с пазарната размяна. Такива дейности например са продажбата на наркотици, трафика на хора, рекета, изнудването, кражбите и др. под. Квази-икономическите дейности, финансирани или обслужващи криминалната активност – като например прането на пари – също могат да се причислят към „черната икономика”. Редно е да се отбележи, че правителствата не могат да имат фискална (т.е. – събиране на повече бюджетни приходи) цел в борбата с „черната икономика”, защото такива дейности не могат да се извършват „на светло”; дори в определени случаи предотвратяването на някои проявления могат да намалят данъчните постъпления заради свиване на паралелните икономически

[2] Schneider (2011), The Shadow Economy in Europe 2011.

[3] Schneider (2013), The Shadow Economy in Europe 2013.

[4] Truman Packard, Johannes Koettl, and Claudio E. Montenegro: *In From the Shadow: Integrating Europe’s Informal Labor,* World Bank, 2012

дейности, финансирани от доходи от „черна икономика”.

„Сивата икономика” обаче се разглежда като междинно явление – по средата между „черната” и „светлата” (или напълно формалната). От гледна точка на отчитането за статистически цели и плащането на данъци например, и двата типа дейности имат сходни последици – т.е. остават скрити за държавните институции. Но „сивата” активност е по своята същност вид производство или размяна на стоки и услуги които, най-общо, биха могли да се извършват и напълно „на светло”. Илюстрация на това е фактът, че във всички сектори на икономиката има както напълно отчетена активност, така и „сива”, или частично декларирана, видима и обложена стопанска дейност.

Икономическата активност „на сиво” може да бъде също разглеждана като „пълна” и „частична”. Напълно „сиви” са например извършването на редица услуги без предлагащият дори да е регистриран като стопански субект по смисъла на общото търговско и данъчно законодателство. В този случай цялото предприятие е „скрито”, или „неформално”. В други случаи например може отделна стопанска операция да не бъде отчетена, или да бъдат наети работници без договори. Тогава отново има цялостна „неформалност”, но по отношение на конкретната сделка. Много често обаче проявите на „сива икономика” включват частично неотчитане на дейността, макар като цяло тя да е декларирана – такива са например отчитането на по-ниски от реалните стойности при продажби, или плащането на част от възнагражденията без отчетни документи.

За целите на настоящия анализ понятията „сива”, „неформална”, „неотчетена”, „недекларирана” икономика ще бъдат използвани взаимнозаменяемо.

2.2 Причини за възникване на сивата икономика

Икономическата наука най-общо обяснява изборът на определено стопанско действие чрез субективната оценка и сравнение на ползите и разходите от алтернативните решения за икономическия агент. Доколкото решението за опериране в „сивата икономика” е също резултат на избор, то факторите за възникването й са илюстрирани от възприятието на субекта за това какво печели и какво губи при различно поведение на спазване на законодателството.

Най-често, ползите за икономическия субект да бъде „на сиво” се обобщават като разходите, които иначе би понесъл, ако трябваше да оперира „на светло”. Дефинирането на причините за съществуването на сивата икономика, както и на факторите за възникването й, проявленията и мащаба й, може да се направи през структуриране на най-важните разходи, които спазването на законодателство налага, и които предприемачите се опитват да избегнат[5]. Тези разходи могат да се обобщят основно в следните групи:

[5] Фридрих Шнайдер през 2007 г. дава следните водещи причини за възникване на сива икономика:

(1) избягване плащането на данък върху доходите, добавената стойност или други данъци;

(2) избягване плащането на социални осигуровки;

(3) избягване или заобикаляне на определени регулации на пазара на труда като например минимална заплата, максимален брой работни часове, стандарти за безопасност и т.н.;

(4) избягване на необходимостта от спазване на определени административни процедури като попълване на статистически въпросници или други административни форми.

- Свързани със *задълженията за плащане на данъци, осигуровки, такси* и др. Тяхното избягване предполага неотчитане на стопански операции и заетост, или деклариране на по-ниски обороти, доходи, печалби.
- Свързани със *съобразяването със специфични регулации* относно наемането на персонал, условия на труд и други задължения на работодателя. В общия случай, такива регулации повишават разходите за труд.
- Свързани с *продуктови/секторни регулации*. Много държави налагат значителни регулаторни ограничения и изисквания за начина, по който могат да се произвеждат и предлагат определени продукти и услуги – често мотивирани с цел защита на потребителя, опазване на здравето и сигурността и др. под. Те могат да налагат използване на определени технологии, тип помещения, условия на производство, качество на вложени материали и така нататък.
- Свързани с *преодоляване на квоти, ограничения, бариери за навлизане* и др. под. В много страни законодателството предвижда специфични ограничения за извършване на определени дейности или договаряне в определени сфери. Такива например са лицензирането на някои професии, изискванията към квалификация и образование за определени работни позиции, забраните за работа на работници от определени страни (т.е. имигранти). Резултатът от тях е, че разходите за бизнеса за тези фактори на производство са по-високи, отколкото биха били, ако те не се прилагат.
- *Административни разходи по съобразяването* (compliance costs). Самото отчитане и документиране на спазването на регулациите представлява допълнителен разход за бизнеса.
- *„Мрежов” ефект*. Когато сивата икономика е значителна част от икономиката или в конкретен сектор, то конкурентната среда е такава, че на практика е невъзможно да се оперира на пазара без загуби при пълно спазване на законодателството.

От друга страна, дейността в „сивата икономика” също налага определени допълнителни разходи. Това означава, че „изсветляването” на дейността носи ползи за икономическия агент. Най-общо, те са:

- Свързани с *потенциални санкции*. Контролът и наблюдението от държавните институции, които трябва да наложат спазването на законодателството, макар и не напълно успешен, създава риск от понасяне на санкции. Санкциите – независимо дали са финансови или други (например затваряне на бизнеса, забрана за упражняване на определена дейност) – претеглени през риска да бъдат наложени, са разход за опериращия „на сиво”.
- Свързани с *достъпа до фактори за производство*. Така например, достъпът до капитал в традиционната финансова система е по-труден за компании, които укриват част от дейността и доходите. Неспазването на трудови и осигурителни регулации отблъсква част от потенциалната работна ръка.
- Свързани *с достъп до публични услуги*. Неотчетените активи и доходи се защитават по-трудно в официалните правоохранителни институции и чрез съдебната система. Същевременно, достъпът до редица публични услуги и осигурителни права е възможен само за тези, опериращи „на светло”.

- Свързани с *допълнителни управленски разходи*. В „сивата икономика” трябва да се създадат паралелни отчетни, финансови, счетоводни и други системи за управление, контрол и отчитане на дейността.

От гледна точка на политиката на правителствата за намаляване на сивата икономика, начините са най-общо от два типа:

- *Намаляване на ползите от опериране „на сиво”* чрез ограничаване на тежестта (разходите), създавана от пълното съобразяване със законодателството;
- *Увеличаване на разходите за опериране „на сиво”* чрез повишаване на ефективността на налаганите санкции и разширяване на достъпа до ресурси и качествени публични услуги за опериращите „на светло”.

2.3 Методи за измерване на сивата икономика

Голяма част от сивата икономика се проявява чрез недекларираната работа, която се измерва чрез заплатите, които работниците и фирмите не декларират с цел избягване плащането на данъци или пренебрегване на трудовоправни регулации. Останалата част от сивата икономика се дължи на декларирането на по-нисък корпоративен доход чрез занижаване на приходи или завишаване на разходи[6].

Съществуват две основни групи методи за измерване на сивата икономика: *преки* и *косвени*.

Преките методи са базирани на социологически проучвания и дават сравними данни, получени по една и съща методология, но имат склонността да подценяват дела на сенчестата икономика.

Косвените методи се базират на сравнението на макроикономически агрегати (БВП и други агрегати от националните сметки, потребление на електричество и транзакции в брой). Косвените методи (особено монетарните) често надценяват нивото на сивата икономика и не дават достатъчно информация за нейните социално-икономически характеристики.

Сред косвените методи за измерване на сивата икономика са:[7]

- Метод *„количество пари в обращение”* - допуска, че „скритите” транзакции се извършват във формата на плащания в брой, за да останат непроследими. Високото съотношение на парите в обращение към общата парична маса в държавата е основният показател за значителен дял на сивата икономика.
- Метод *„потребление на електричество”* – изследва съотношението между потреблението на електричество и еластичността на БВП в една държава, което трябва да е приблизително равно на единица. Допуска, че потреблението на електричество е индикатор за растеж на регистриран и нерегистриран БВП.
- *Емпирични модели за анализ на сивата икономика* – базират се на структурното уравнение за измерване на корупцията и сивата икономика, което допуска, че намалението на корупционните практики съществено подобрява качеството на

[6] Schneider (2013), The Shadow Economy in Europe 2013.

[7] Министерство на финансите, Кратки методологични анализи, Сивата икономика: Подходи за измерване и моделиране.

икономиката и незабавно рефлектира върху проявите на сива икономика. Статистическият модел *MIMIC* (multiple indicators, multiple causes) е емпиричен модел за изчисляване размера на сивата икономика, който отчита развитието на електронните разплащания на глава от населението. Основните променливи, които използва са динамиката на парите в брой и реален БВП.

2.4 Сивата икономика в трудовоправните и осигурителните отношения

Недекларираната заетост представлява значителна част от сивата икономика. Под „недекларирана” трябва да се има предвид както цялостното неотчитане на нает труд (т.е. работник без договор), така и отчитането на по-малко от реално извършеното и платеното.

Недекларираната заетост често води и до съпътстващи действия за прикриване на доходи и дейност от държавните институции, като например частично неотчитане на обороти, покупки на активи и др. под., макар те да не са основна цел за икономическия агент, избрал да оперира „на сиво”.

Европейската комисия[8] дефинира недекларираната заетост като „всички платени дейности, които са законни по своята същност, но не са декларирани пред публичните власти, взимайки под внимание регулаторните различия между отделните страни-членки на ЕС“. Това определение изключва криминални дейности и дейности, които не трябва да бъдат декларирани пред държавните органи.

Дефиницията на недекларираната заетост на ОИСР е подобна: „заетост, която въпреки че не е нелегална по своята същност, не е декларирана пред една или повече публични институции“[9].

Международната организация на труда (МОТ) също разглежда недекларираната заетост през призмата на сивата икономика. Според дефиницията на МОТ недекларираната заетост включва „всички икономически дейности на работници, които по закон или на практика, не са формализирани“[10].

Легални дефиниции на термина недекларирана заетост на национално равнище в Европа са рядко срещани. Много европейски страни нямат формална дефиниция на недекларирана заетост (например Унгария, Латвия, Испания). Други страни имат дефиниция в Кодекса по труда (например Франция, Литва). В някои страни като Великобритания недекларираната заетост има различно значение за различните държавни агенции.

Съществуват четири основни категории нерегистрирана заетост – на работници с две или повече работни места, икономически неактивно население (студенти, домакини, ранно пенсионирани хора), безработни и имигранти. Обикновено сивата икономика е концентрирана в трудоинтензивни отрасли и сектори, в които има високо търсене и слабо предлагане на работна ръка.

За нуждите на настоящия анализ проявленията на сивата икономика в трудовоправните и осигурителните отношения ще бъдат разглеждани в две групи с оглед ключовите причини за възникването им:

[8] Communication of the Commission on Undeclared Work, COM (98) – 219.

[9] OECD Employment Outlook 1986.

[10] 2002 ILC Declaration on the informal economy.

- *Пряко свързани с фактори, създадени от данъчно-осигурителното и трудовото законодателство*. Тук се включват всички действия на икономическите агенти, които имат за основна цел да избегнат разходите, които спазването на регулациите на пазара на труда и плащането на данъци и осигуровки налагат.
- Предизвикани от *други фактори, но с проявление в сива заетост или неплащане на данъци и осигуровки*. Тук ще се разглеждат онези проявления, които са предизвикани от стремеж за заобикаляне на друг тип стопански регулации – например забрана за труд, опериране без лиценз в регулирана дейност, избягване на високи изисквания към продукти, технологии, помещения – но които имат за страничен ефект недекларирана работа и неплащане на данъци и осигуровки.

3 ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ ЗА БЪЛГАРИЯ

3.1 Институционално устройство и правна система

3.1.1. Представяне на ролята на ключови институции

България е република с парламентарно управление. Държавната власт се разделя на законодателна, изпълнителна и съдебна.

Народно събрание

Орган на законодателната власт е Народното събрание, което приема, изменя, допълва и отменя законите; създава, преобразува и закрива министерства по предложение на министър-председателя; приема държавния бюджет и отчета за изпълнението му; установява данъците и определя размера на държавните данъци и др.

При осъществяване на своите правомощия Народното събрание приема *закони, решения, декларации и обръщения.* Законите и решенията на Народното събрание са задължителни за всички държавни органи, организациите и гражданите.

Правото на законодателна инициатива принадлежи на всеки народен представител и на Министерския съвет.

Министерски съвет

Орган на изпълнителната власт е Министерският съвет.

В съответствие с Конституцията на Република България вътрешната и външната политика на страната се ръководят и осъществяват от Министерския съвет. Министрите в качеството си на членове на Министерския съвет ръководят отделни министерства. Въз основа и в изпълнение на законите Министерският съвет приема *постановления, разпореждания и решения.* С постановления Министерският съвет приема и правилници и наредби.

Министрите издават *правилници, наредби, инструкции и заповеди.*

Министерство на труда и социалната политика

Министерство на труда и социалната политика (МТСП) осъществява своята дейност в съответствие с *Устройствен правилник* **(**приет с ПМС № 266 от 2009 г., обн., ДВ, бр. 91 от 2009 г., посл. изм., ДВ, бр. 77 от 2013 г.).

Министърът на труда и социалната политика, наричан по-долу министърът, е централен едноличен орган на изпълнителната власт със специална компетентност, който ръководи, координира и контролира осъществяването на държавната политика в областта на доходите и жизненото равнище, социалното осигуряване, защитата при безработица и насърчаване на заетостта, пазара на труда, безопасността и здравето при работа и др.

Като едноличен орган на изпълнителната власт министърът:

1. отговаря за развитието на социалния диалог на национално, отраслово и браншово равнище;

2. осъществява общо ръководство и координация на дейността на създадените към него изпълнителни агенции и други второстепенни разпоредители с бюджетни кредити към него;

3. ръководи дейността по анализиране, оценяване и прогнозиране равнището на доходите и тяхната социална защита, издръжката на живота и прага на бедността;

4. в сътрудничество със социалните партньори подготвя и осъществява програми и проекти по линия на техническото сътрудничество с Международната организация на труда и координира и контролира изпълнението им; провежда мерки за въвеждане стандартите на Международната организация на труда и на Съвета на Европа;

5. участва като представител на правителството в Националния съвет за тристранно сътрудничество;

6. представлява правителството в Международната организация на труда и в нейните ръководни органи, както и в други международни организации, когато такива права са му делегирани;

7. ръководи и координира цялостния контрол по спазване на трудовото законодателство;

8. организира и координира разработването и провеждането на държавната политика за намаляване на безработицата и насърчаване на заетостта, пазара на труда и обучението на работната сила; утвърждава програми и проекти за заетост и обучение на възрастни;

9. представлява Република България на заседанията на Съвета на Европейския съюз по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси в съответствие със своята компетентност;

10. предлага и провежда мерки за изпълнение и прилагане на национално ниво на актове на Европейския съюз в областите от своята компетентност;

11. организира и координира разработването и провеждането на политиката по свободно движение на работници, включително координация на системите за социална сигурност, трудова миграция и интеграция на граждани от трети държави;

12. ръководи, контролира и координира в сътрудничество със социалните партньори дейността по анализиране, оценяване и прогнозиране на трудовомиграционните процеси и свободното движение на работници, предлага и провежда мерки за регулирането им;

13. сключва и осигурява изпълнението на международни договори в сферата на труда и социалната политика, в областта на трудовата миграция и социалната сигурност;

14. в сътрудничество със социалните партньори обсъжда и съгласува основните макроикономически показатели в областта на социалната политика с ръководители на мисиите на Международната банка за възстановяване и развитие, Международния валутен фонд и други международни финансови институции; и други.

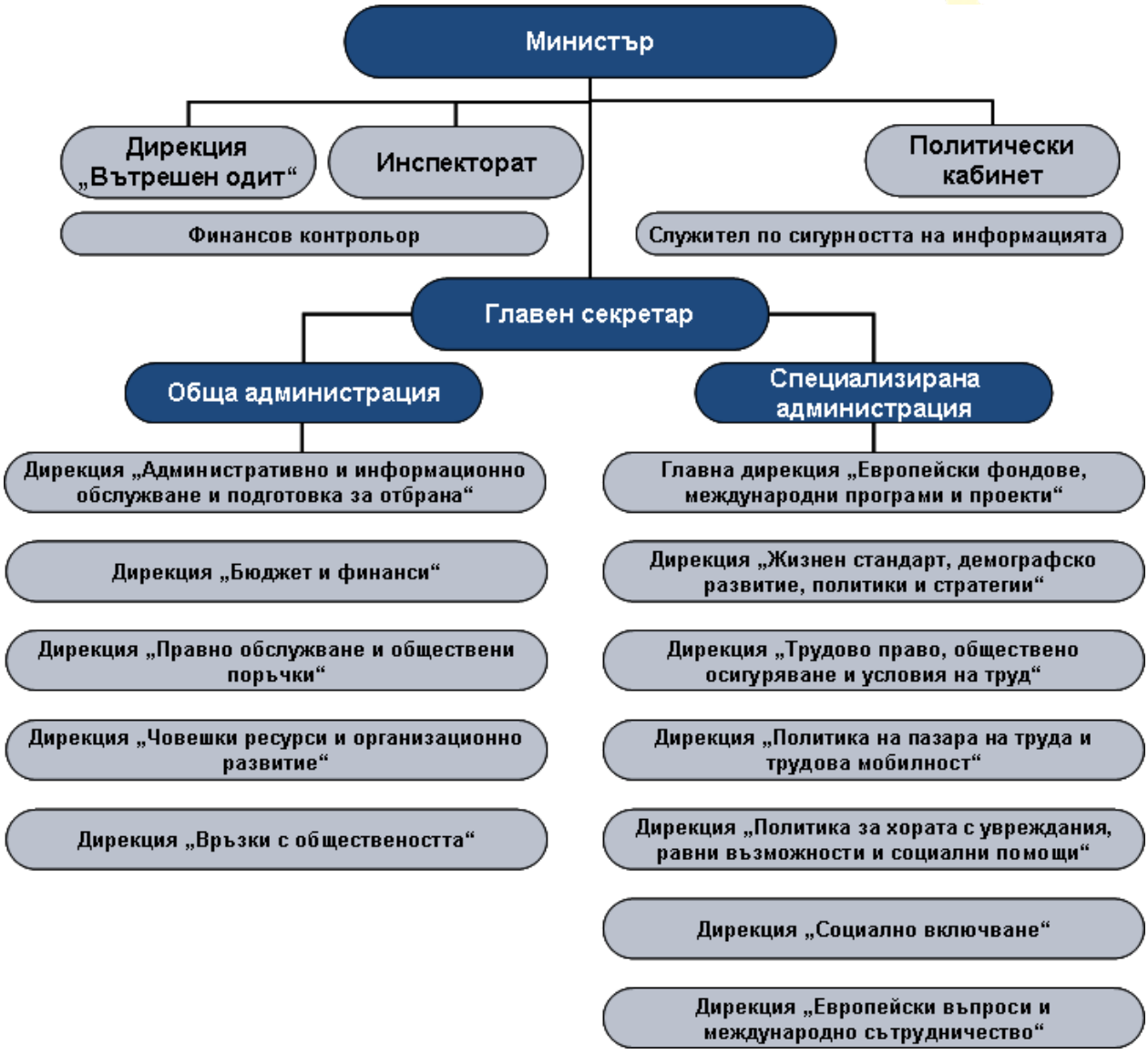
В Кодекса за социално осигуряване е предвидена изрично функция на министъра на труда и социалната политика да разработва, координира и провежда държавната политика по държавното обществено осигуряване.

В Наредбата за условията и реда за издаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в Република България е регламентирано, че министърът на труда и социалната политика може при доказана целесъобразност, в т.ч. за насърчаване на инвестициите в Република България, да разрешава издаването на разрешения за работа в отделни случаи извън

ограниченията по чл. 71, т. 2 ЗНЗ. При необходимост той изисква становищата на компетентните министерства, ведомства, творчески съюзи, спортни федерации и съюзи, органите на местното самоуправление, организации на работодателите, на работниците и служителите.

В структурата на МТСП има специализирани дирекции, които имат за цел да подпомагат министъра и осъществяват функции, разписани в Устройствения правилник на МТСП. Дейността на част от дирекциите е пряко свързана с посочените по-горе политики.

Структура на МТСП



Дирекция "Жизнен стандарт, демографско развитие, политики и стратегии" организира, координира и участва в разработването на стратегии, програми, планове за действие, проекти и доклади в областта на социалната икономика и извършва наблюдения и анализи на състоянието, тенденциите и развитието на добри практики в тази област.

Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд":

1. участва в разработването на проекти на нормативни актове, чрез които в националното законодателство се въвеждат стандартите на Международната организация на труда и на Съвета на Европа, както и законодателството на Европейския съюз в областта на безопасността и здравето при работа, трудовото право и социалната сигурност;

2. осъществява координация, консултации и сътрудничество с организациите на работниците и служителите и на работодателите при разработването на нормативни актове в областта на безопасността и здравето при работа, трудовото и осигурителното право;

3. участва в подготовката на становища, позиции, анализи и информации в областта на безопасността и здравето при работа, трудовото право и социалната сигурност, във връзка с участието на българската страна в работата на институциите на Европейския съюз - за съответните работни групи, комитети и други работни форуми, включително за неформални контакти, и участва в тях със свои представители;

4. организира и административно обслужва дейността на Националния съвет по условия на труд и на комисиите по трудово законодателство и осигурителните отношения към Националния съвет за тристранно сътрудничество;

5. дава становища и прави предложения за усъвършенстване на контролната дейност по спазване на трудовото законодателство.

Дирекция "Политика на пазара на труда и трудова мобилност":

1. разработва и координира провеждането на държавната политика в областта на пазара на труда, защитата на националния пазар на труда, обучението на работната сила и интеграцията на неравнопоставените групи на пазара на труда;

2. анализира информацията за пазара на труда и резултатите от активната политика на пазара на труда; поддържа и актуализира база данни за пазара на труда съгласно методология на Евростат; организира проучването на потребностите на работодателите от работна сила с определена квалификация.

Дирекция "Европейски въпроси и международно сътрудничество":

1. участва в разработването и провеждането на държавната политика и в разработването на всички проекти на актове, стратегически документи и мерки, необходими за прилагане законодателството на Европейския съюз относно социалната политика и заетостта;

2. предлага, координира и контролира дейностите по въвеждането на стандартите на ООН, Международната организация на труда (МОТ) и Съвета на Европа в националното

законодателство и добри практики в областта на труда и социалната политика и изготвя периодични доклади по съответните международни договори във връзка с контролните механизми на МОТ и на Съвета на Европа.

Министърът отговаря за подготовката на проектите на актове от компетентността на правителството в ръководения от него ресор и ги внася за разглеждане на заседание на Министерския съвет. Министърът внася за разглеждане проекта на Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година, проектите на закони за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване (КСО), на издадените на основание на КСО подзаконови нормативни актове, проектите на нормативни актове в областта на трудовото законодателство, безопасността и здравето при работа, заетостта, доходите и жизненото равнище и др.

В чл. 3 от Кодекса на труда е предвидено, че държавата осъществява регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Сътрудничеството и консултациите задължително се осъществяват при приемането на нормативни актове по отношенията и въпросите, посочени по-горе.

Национален съвет за тристранно сътрудничество

Орган за осъществяване на сътрудничеството и консултациите на национално равнище е **Националният съвет за тристранно сътрудничество** (НСТС), в състава на който са включени по двама представители на Министерския съвет, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. НСТС се председателства от заместник министър-председател.

Към НСТС функционират постоянни комисии, по въпросите на:

1. доходите и жизненото равнище;

2. осигурителните отношения;

3. трудовото законодателство;

4. социалните последици от преструктурирането и от приватизацията;

5. бюджетната политика.

Комисиите на свои заседания обсъждат и изготвят становища по постъпили в НСТС проекти на нормативни актове, както и по въпроси, възложени им от председателя на съвета или с решение на съвета.

Вносител на проекти на нормативни актове за обсъждане в НСТС освен министърът на труда и социалната политика, може да бъде и друг министър, в ресора на който попадат въпросите, подлежащи на обсъждане.

НСТС приема своите решения на заседания. При постигнато съгласие по разглежданите въпроси в постоянните комисии, оформено с протокол, решенията на НСТС могат да се вземат и в оперативен порядък.

Осъществяването на тристранното сътрудничество при приемането на нормативни актове по въпросите, посочени в чл. 3 е задължително. Поради това при внасяне на проект на нормативен акт за разглеждане в Министерския съвет съответният министър в доклада, като част от задължителните документи съгласно Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация (УПМСНА), е длъжен да отбележи, че проектът на акт е бил обсъден в НСТС. Когато с проекта на нормативен акт в българското законодателство се въвеждат разпоредби от европейското законодателство се прилага и справка за съответствие. В справката за съответствие с европейското право се посочват актовете на Европейския съюз, с които е направена хармонизация на регламентираната материя.

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда” (ИА „ГИТ”) осъществява своята дейност в съответствие с *Устройствен правилник* **(**приет с ПМС № 83 от 2008 г., обн., ДВ, бр. 44 от 2008 г., посл. изм., ДВ, бр. 58 от 2012 г.).

В кръга на правомощията на министъра на труда и социалната политика е да осъществява общо ръководство и координация на дейността на създадените към него изпълнителни агенции и други второстепенни разпоредители с бюджетни кредити към него.

Министърът ръководи и координира цялостния контрол по спазване на трудовото законодателство, а самият контрол във всички отрасли и дейности се осъществява от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда” (ИА „ГИТ”). Правомощията на контролните органи са регламентирани в Кодекса на труда, а дейността на ИА „ГИТ” в Устройствения ѝ правилник. Агенцията е юридическо лице на бюджетна издръжка със седалище София и е второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на труда и социалната политика. Тя осъществява своята дейност самостоятелно или във взаимодействие с други органи на държавната администрация. При осъществяване на своята дейност може да си сътрудничи с организациите на работниците и служителите и на работодателите, както и с други неправителствени организации.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Органиграма на ИА „ГИТ”11

ИА „ГИТ” осъществява своята дейност, като:

1. контролира спазването на трудовото законодателство;

2. упражнява специализирания контрол по спазването на Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за насърчаване на заетостта, на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и правата и задълженията на страните по служебното правоотношение и на други нормативни актове, когато това е възложено със закон;

3. дава сведения и технически съвети на работодателите и на работниците и служителите за най-ефективните методи за спазване на трудовото законодателство и по прилагането на Закона

[11] http://www.gli.government.bg/page.php?c=25

за насърчаване на заетостта;

4. уведомява компетентните органи за установени непълноти и недостатъци в действащото трудово законодателство.

За предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях, Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" и нейните органи по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да прилагат принудителни административни мерки и да търсят административнонаказателна отговорност за нарушаване на трудовото законодателство. Видовете принудителни административни мерки и редът за реализиране на административнонаказателната отговорност са регламентирани в Кодекса на труда.

Агенция по заетостта

Агенцията по заетостта (АЗ) осъществява своята дейност в съответствие с *Устройствен правилник* **(**приет с ПМС № 125 от 2004 г., обн., ДВ, бр. 53 от 2004г., посл. изм., ДВ, бр. 97 от 2012 г.).

Агенцията е администрация към министъра на труда и социалната политика за изпълнение на държавната политика по насърчаване на заетостта, защита на пазара на труда, професионално ориентиране и обучение на възрастни, както и за извършване на посредническа дейност по информиране и наемане на работа. Агенцията е второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на труда и социалната политика, юридическо лице със седалище София.

Агенцията изпълнява самостоятелно или съвместно с други органи или организации проекти и програми в областта на заетостта, професионалното ориентиране и обучение на възрастни, социалната интеграция и равното третиране, финансирани от фондове на Европейския съюз или от други международни източници, включително такива, в които българската страна участва със свои ресурси, като спазва регламентираните в тях условия и процедури.

Някои от най-важните функции на изпълнителния директор на агенцията, свързани с изпълняваната от нея политика са:

1. одобрява програми и проекти за заетост и квалификация и ги предлага за утвърждаване от министъра на труда и социалната политика;

2. дава предложения за усъвършенстване на законодателството в областта на заетостта;

3. дава разрешения (вкл. за работа на чужденци в Република България) и извършва съгласувания в определените от нормативните актове случаи;

4. сключва договори, свързани с прилагането на Закона за насърчаване на заетостта и на подзаконовите нормативни актове по прилагането му;

5. изпълнява и други функции, произтичащи от разпоредбите на Закона за насърчаване на заетостта и от подзаконовите нормативни актове по неговото прилагане, както и възложени му със закон или с друг нормативен акт.

Министерство на финансите

Министерството на финансите (МФ) осъществява своята дейност в съответствие с *Устройствен правилник* **(**приет с ПМС № 215 от 19999 г., обн., ДВ, бр. 104 от 1999 г., посл. изм., ДВ, бр. 6 от 2012 г.).

Министърът на финансите е първостепенен разпоредител с бюджетни кредити, а Националната агенция за приходите е второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към него. Министърът на финансите, наричан по-нататък "министъра", е централен едноличен орган на изпълнителната власт.

Министърът:

1. провежда, координира и контролира държавната политика в областта на публичните финанси за поддържане на макроикономическа стабилност;

2. формира бюджетната политика на страната в краткосрочен и средносрочен план, съставя държавния бюджет на Република България и контролира текущото му изпълнение;

3. провежда държавната данъчна политика и осъществява стратегията за усъвършенстване на данъчната система, осигуряваща повишаване събираемостта на данъците;

4. координира и контролира извършването на приложни и теоретични научни изследвания в областта на макроикономиката и изготвянето на макроикономически анализи, прогнози и симулации на алтернативни икономически политики.

Министърът има и редица други правомощия, предвидени в Устройствения правилник на МФ.

Национална агенция за приходите

Националната агенция за приходите (НАП) осъществява своята дейност в съответствие със *Закон за НАП* (обн., ДВ, бр. 112 от 2002, посл. изм., ДВ, бр. 94 от 2012 г.). Законът за НАП урежда създаването, статута, устройството и дейността на Националната агенция за приходите, както и правомощията на нейните органи.

Национална агенция за приходите е специализиран държавен орган към министъра на финансите за установяване, обезпечаване и събиране на публични вземания, и определени със закон частни държавни вземания. Агенцията е юридическо лице на бюджетна издръжка със седалище София.

Агенцията:

1. обслужва данъкоплатците, осигурителите, осигурените и самоосигуряващите се лица, като им осигурява необходимата информация, разяснения по правата и задълженията им, осигурява отпечатването и безплатното разпространение на данъчни и други декларации, съдържащи указания за попълването им, на формуляри и други документи, които се изискват или издават въз основа на закон, като ги публикува и в Интернет на страницата на агенцията;

2. установява публичните вземания за данъци и задължителни осигурителни вноски по основание и по размер;

3. обезпечава и принудително събира публичните вземания;

4. събира доброволните плащания на публичните вземания по т. 2;

5. установява административни нарушения и налага административни наказания по данъчните закони, както и по законите, регламентиращи задължителните осигурителни вноски;

6. води регистър на лицата, подлежащи на регистрация по реда на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс, лицата, които работят по трудово правоотношение, създава и поддържа бази данни за тях, необходими за осъществяване на дейността ѝ и за нуждите на задължителното социално осигуряване, на Министерството на финансите и общините.

Националната агенция за приходите обединява от 1 януари 2006 г. събирането и обслужването на републиканските данъци (данък върху доходите, патентни данъци, ДДС, корпоративни данъци) и задължителните осигурителни вноски (здравни осигуровки, вноските за пенсия, вноските за допълнително задължително пенсионно осигуряване и др.). От 1 януари 2010 г. НАП обезпечава и събира принудително публичните и частни държавни и общински вземания, както и поема и задълженията да представлява държавата в производства по несъстоятелност.

В офисите на НАП се подават и уведомленията за трудовите договори, декларациите за осигурените лица и за дължимите осигурителни вноски. Също в агенцията се подават декларациите за здравните вноски на лицата, осигурявани от републиканския бюджет, както и декларацията за авансово внесените социални и здравни осигуровки.

В офисите на НАП се издават удостоверения за данъчни и осигурителни задължения, като могат да се правят и справки за здравния и социалноосигурителния статус на физически лица.

Структура на НАП

Изпълнителен директор										
Главен секретар	**Зам. изпълнителен директор - Методология и обжалване**	**Зам. изпълнителен директор - Бизнес процеси и оперативна дейност**	**Зам. изпълнителен директор - Събиране**	**Дирекция "Комуникации и**	**Дирекция "Сигурност"**	**Дирекция "Вътрешен**	**Дирекция "Контрол по**	**Дирекция „Превенция на**	**ТД "Големи данъкоплатци**	**Дирекция "Контрол по**

Дирекции: "УЧР" "Бюджет и финанси" "Логистика" "Правна" "Координация на проекти и международни дейности"	Дирекции: "Данъчно-осигурителна методология" "Анализи и прогнози" "СИДДО[12]" "Инф. с-ми и моделиране на бизнес процесите" "Стратегическо планиране и управление на промяната" "ОДОП[13]"-София "ОДОП"-Пловдив "ОДОП"-Бургас "ОДОП"-Варна "ОДОП"-Велико Търново	Дирекции: "Обслужване" "Управление на риска" "Контрол" "ДЗПО" "Информац. център" ТД на НАП София ТД на НАП Пловдив ТД на НАП Варна ТД на НАП Бургас ТД на НАП Велико Търново	Дирекции: "Събиране" "Интрастат" "Централно звено за връзка" "Държавни вземания"							

Национален осигурителен институт

Националният осигурителен институт (НОИ) осъществява своята дейност в съответствие с КСО и Правилника за организацията и дейността на НОИ (приет от Надзорния съвет на НОИ, с Решение от 14.06.2012 г. и изм. с Решение от 23.04.2013 г.).

Националният осигурителен институт е публична институция, която управлява държавното обществено осигуряване в Република България. НОИ администрира задължителното осигуряване за общо заболяване и майчинство, безработица, трудова злополука и професионално заболяване, инвалидност, старост и смърт. Националният осигурителен институт е компетентната българска институция по прилагане на правилата за координиране на схемите за социална сигурност и международните договори в областта на социалното осигуряване по отношение на паричните обезщетения за болест, майчинство и помощите при смърт; паричните обезщетения за безработица; пенсиите за старост, инвалидност и наследствените пенсии.

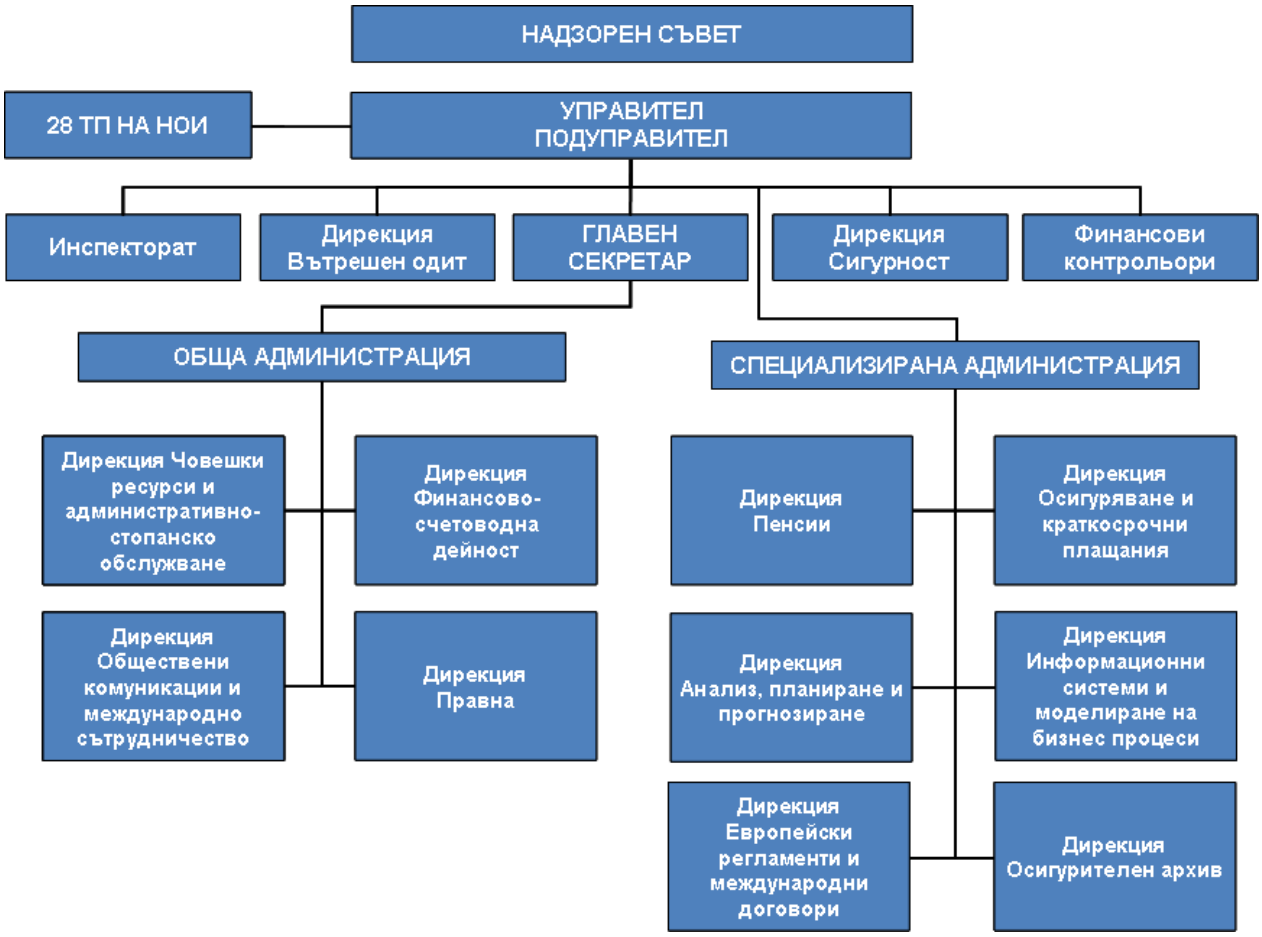
НОИ отчита своята дейност пред Народното събрание на Република България. Висш орган на неговото управление е Надзорният съвет (НС на НОИ), съставен от представители на държавата

[12] *Спогодби за избягване на двойното данъчно облагане*
[13] *Обжалване и данъчно - осигурителна практика*

и на национално представените работодателски и синдикални организации. Институцията е член на Международната асоциация по социално осигуряване (МАСО).

Националният осигурителен институт е юридическо лице, което се състои от Централно управление със седалище в град София и териториални поделения във всеки от 28-те областни центрове на страната.

Органиграма на Националния осигурителен институт



Наред с редица други нормативни документи КСО е в основата на законодателната уредба в областта на социалното осигуряване в Република България. Уредените в КСО права и задължения на НОИ се допълват и конкретизират от законови и подзаконови актове като постановления, наредби, указания и др. Те имат пряко отношение към осигурителите, осигурените и/или самоосигуряващите се лица като оформят правната рамка по прилагане принципите на социалното осигуряване.

Най-важните функции на Националния осигурителен институт са следните:

1. изпълнява бюджета на държавното обществено осигуряване;

2. установява и събира вземанията на държавното обществено осигуряване от неправилно извършени осигурителни разходи;

3. осъществява контрол по спазване на осигурителното законодателство във връзка с възложените му дейности;

4. организира дейността по установяване на административни нарушения и административни наказания;

5. извършва плащането на пенсиите и обезщетенията за безработица и организира дейността по другите осигурителни плащания;

6. събира информация и поддържа информационна система за осигурените лица, осигурителите и самоосигуряващите се лица;

7. поддържа информационна система за лицата, които работят по трудово правоотношение.

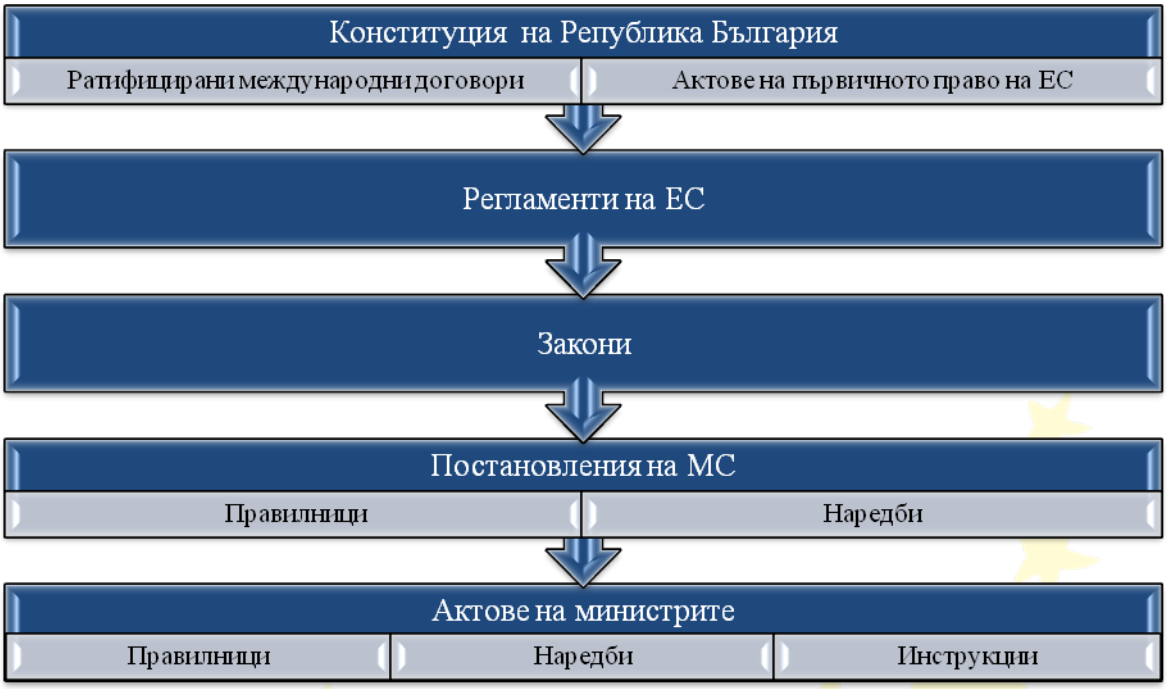
НС на НОИ упражнява функциите, регламентирани в КСО, като една от най-важните от тях е утвърждаването на проектите на нормативните актове по държавното обществено осигуряване преди внасянето им за приемане от съответните държавни органи. На утвърждаване подлежат например проектът на Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година, проектите на закони за изменение и допълнение на КСО, на издадените на основание на КСО подзаконови нормативни актове.

3.1.2. Общо описание на правната система по отношение на релевантното законодателство

Правната система е изградена на принципа на йерархия на нормативните актове според правната им сила. Начинът на подредба на нормативните актове по „ранг” се извлича от разпоредби на Конституцията и Закона за нормативните актове.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Йерархична система на нормативните актове



Правната сила на нормативните актове се определя според мястото, което заемат в йерархията. Това означава, че при противоречие между тях се прилага по-висшият по ранг и правна сила нормативен акт. Конституцията е върховният и основен закон. Ратифицираните международни договори и актовете на първичното право на Европейския съюз имат предимство пред всички останали вътрешни нормативни актове (с изключение на Конституцията)[14]. Регламентите на ЕС имат предимство пред законите и подзаконовите нормативни актове (постановления, правилници, наредби и инструкции). Подзаконовите нормативни актове трябва да съответстват на Конституцията и на другите нормативни актове от по-висока степен. Ако постановление, правилник, наредба или инструкция противоречи на нормативен акт от по-висока степен, правораздавателните органи прилагат по-високия по степен нормативен акт.

Директивите на ЕС не са посочени отделно в йерархията на нормативните актове, тъй като те нямат директно приложение. Те са задължителни за държавите-членки по отношение на резултата, който трябва да бъде постигнат, но оставят на държавните власти избора на формите и средствата за постигане на целта. Изборът на формата и средствата за постигане на целта включва избора на вътрешния нормативен акт, в който съответната директива се транспонира (обективира, въвежда) и приема в йерархията на нормативните актове от вътрешния правов ред, в който тя се транспонира – закон, подзаконов нормативен акт и др.

Кодексът не е посочен отделно, тъй като е с ранг на закон. Съгласно Закона за нормативните актове (ЗНА) законът е нормативен акт, който урежда първично или въз основа на Конституцията обществени отношения, които се поддават на трайна уредба, според предмета или субектите в един или няколко института на правото или техни подразделения. Кодексът е нормативен акт, който урежда обществените отношения, предмет на цял клон на правната система или на обособен негов дял (обхваща цялата правна материя и вместо няколко закона материята е уредена в един закон – кодекс). Правилата на ЗНА, които се отнасят до законите, се прилагат и за кодексите.

- **Конституция**

Конституцията е върховен закон, чиито разпоредби имат пряко действие. „Върховен” означава закон с най-висша сила, т.е. закон, който по своята юридическа сила стои над другите – т.н. обикновени или текущи закони. Със разпоредбите на Конституцията трябва да се съобразяват и на тях трябва да съответстват останалите закони и подзаконовите нормативни актове.

Конституцията е и основен закон, т.е. тя служи за основа, върху която се изгражда текущото законодателство и се приемат обикновените закони от Народното събрание.

Прякото прилагане на Конституцията означава, че съдържащите се в нея разпоредби създават непосредствено права и задължения за държавните органи, гражданите и юридическите лица. Те могат на общо основание да се позовават на тях, да търсят защита, вкл. и съдебна, при нарушаване на признатите от Конституцията права, без да имат нужда от опосредстващи ги законови и подзаконови разпоредби, освен ако изрично е предвидена уредба на отделни въпроси с последващ текущ закон (напр. правото на стачка се осъществява при условия и по ред, предвидени в ЗУКТС; правото на здравословни и безопасни условия на труд се осъществява при условия и по ред, предвидени в ЗЗБУТ; правото на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и

[14] В правната литература съществува становище, че международните договори стоят и над Конституцията.

отпуск, се осъществява при условия и по ред, предвидени в КТ).

Основни права на гражданите, регламентирани в Конституцията на Република България

Право на труд

В Конституцията е предвидено, че трудът се гарантира и защитава от закона (чл. 16). Това е принципът за закрила на наемния труд, и като един общите принципи на трудовото право е закрепен в преамбюла на Конституцията. Този принцип е развит и в чл. 1, ал. 3 КТ – за закрила на труда и осигуряване на справедливи и достойни условия на труд. „Защитата на труда от закона” означа гарантиране и защита на правата на лицата, които го полагат. Законът постига тази защита, като създава права на наемните работници и служители и задължения на работодателите при полагането на труда и осигурява тяхното осъществяване.

Гражданите имат право на труд. Държавата се грижи за създаване на условия за осъществяване на това право (чл. 48, ал. 1). Държавата създава условия за осъществяване на правото на труд на лицата с физически и психически увреждания (чл. 48, ал. 2).

Всеки гражданин свободно избира своята професия и място на работа. Никой не може да бъде заставян да извършва принудителен труд. Това е принципът на свобода на труда и забрана на принудителния труд, провъзгласен в Конституцията (чл. 48, ал. 3 и 4) и в чл. 1, ал. 3 КТ. Свободата на труда в трудовото право е гарантирана от закона възможност работникът или служителят да се труди при избрани от него работа и условия, без други ограничения. Забраната на принудителния труд е продължение на свободата на труда.

Работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск при условия и по ред, определени със закон (чл. 48, ал. 5).

Право на сдружаване

Правото на сдружаване на работниците и служителите и на работодателите е провъзгласено в чл. 49 от Конституцията.

Работниците и служителите имат право да се сдружават в синдикални организации и съюзи за защита на своите интереси в областта на труда и социалното осигуряване.

Работодателите имат право да се сдружават за защита на своите стопански интереси.

Право на стачка

Работниците и служителите имат право на стачка за защита на своите колективни икономически и социални интереси. Това право се осъществява при условия и по ред, определени със закон (ЗУКТС).

Право на обществено и здравно осигуряване и подпомагане

Гражданите имат право на обществено осигуряване и социално подпомагане.

Лицата, останали временно без работа, се осигуряват социално при условия и по ред, определени със закон.

Гражданите имат право на здравно осигуряване, гарантиращо им достъпна медицинска помощ, и на безплатно ползване на медицинско обслужване при условия и по ред, определени със закон.

Задължение на гражданите за плащане на данъци

Гражданите са длъжни да плащат данъци и такси, установени със закон, съобразно техните доходи и имущество. Данъчни облекчения и утежнения могат да се установяват само със закон.

- **Закони**

В правната ни система има закони, които установяват обща уредба на трудовите отношения. Тяхното предназначение е да уредят трудовите правоотношения на всички работници и служители в страната. Такива закони са: Кодексът на труда (КТ), Законът за инспектиране на труда (ЗИТ), Законът за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС), Законът за здравословните и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ), Законът за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) и Законът за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя (ЗГВРСНР).

Кодексът на труда урежда най-широк кръг въпроси, които се отнасят както до общи въпроси на трудовите правоотношения (гл. I, XVIII, XIX), така и до специфични въпроси на индивидуалните трудови правоотношения (гл. V – XVII) и на колективните трудови правоотношения (гл. III, IV и VI). Кодексът на труда съдържа важни гаранции за осъществяване на трудовите права и задължения: съдебна искова защита за накърнените трудови права, дисциплинарна и имуществена отговорност за неизпълнение на трудовите задължения, административен контрол за спазване на трудовото законодателство и административнонаказателна отговорност за неговото нарушаване (гл. IX, X, раздел I и II, гл. XVIII, XIX и др.)

Кодексът на труда дава на трудовите правоотношения уредба по същество, която в по-голямата си част е изчерпателна и не предвижда издаването на подзаконови нормативни актове. В други случаи тя съдържа уредба на основните въпроси и предвижда издаването на подзаконови нормативни актове по отделни конкретни въпроси.

Законът за инспектиране на труда урежда:

1. начина на функциониране на националната система за инспектиране на труда;

2. видовете контролни дейности, включени в инспектирането на труда;

3. начина на взаимодействие между държавните контролни органи, осъществяващи инспектирането на труда.

Законът има за цел да създаде условия за по-ефективен и ефикасен контрол върху спазването на условията на труд чрез подобряване на координацията и взаимодействието в работата на органите с контролни и сигнални функции в областта на трудовите и осигурителните отношения. Инспектирането на труда включва контрола по спазване на трудовото и осигурителното законодателство и специализирания контрол по Закона за насърчаване на заетостта и Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

Взаимодействието между контролните органи се изразява в правомощието им да извършват съвместни проверки и да си обменят информация. Съвместните проверки се извършват въз основа на заповед на министъра на труда и социалната политика или оправомощено от него длъжностно лице. Съвместните проверки се осъществяват:

1. в съответствие с Националната програма за инспектиране на труда;

2. по искане на Министерския съвет;

3. при възлагане от органите на прокуратурата;

4. по предложение на Националния съвет за инспектиране на труда;

5. по постъпили жалби и сигнали за нарушения на законодателството;

6. в случай на аварии в предприятията и в зависимост от данните за причините и големината на аварията;

7. при трудова злополука, причинила смърт, при злополука, причинила увреждане на повече от трима работещи, както и при всяка злополука, за която има основание да се предполага, че ще доведе до инвалидност.

Законът за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС) е основен източник на правната уредба на колективните трудови спорове и урежда: правото на работниците и служителите да водят колективни трудови спорове и тяхното доброволно уреждане, както и правото на стачка, задължението на работодателите да водят непосредствени преговори с работниците и служителите за уреждане на колективните трудови спорове, забрана на локаута и др.

Законът за здравословните и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) установява общи изисквания за безопасна и здравословна работна среда, независимо от основанието на което се полага трудът, урежда организацията и управлението на дейността по създаване на безопасни и здравословни условия на труда, нейното финансиране, икономическите форми за подобряване на условията на труда и др. *Наказателният кодекс* предвижда наказателна отговорност при нарушаване на установените правила за охрана на безопасността на труда. Който наруши правила, установени за охрана на безопасността на труда, и с това изложи на опасност живота или здравето на трудещите се, се наказва с лишаване от свобода до три години или с пробация, както и с обществено порицание. Когато с деяние, извършено по непредпазливост се изложи на опасност животът или здравето на трудещите се, наказанието е лишаване от свобода до една година или пробация.

Законът за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) урежда насърчаването и подпомагането на заетостта, информирането и консултирането за придобиване на професионална квалификация от безработните лица, посредничеството за приемане на работа на български граждани в чужбина и на чужди граждани в България, разрешителен режим за работа на чужденци в Република България и др.

Законът за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя (ЗГВРСНР) урежда правото на гарантирани вземания за трудово възнаграждение и обезщетения на работниците и служителите, произтичащи от трудови правоотношения, при открито производство за несъстоятелност на работодателя; създаването и функционирането на фонд „Гарантирани вземания на работниците и служителите” при несъстоятелност на работодателя, от който се удовлетворяват тези вземания, както и реда за тяхното изплащане.

Общата уредба на осигурителните отношения е установена в *Кодекса за социално осигуряване (КСО) и в Закона за здравното осигуряване (ЗЗО).*

КСО урежда държавното обществено осигуряване при общо заболяване, трудова злополука, професионална болест, майчинство, безработица, старост и смърт допълнителното социално осигуряване. Държавното обществено осигуряване (ДОО) предоставя обезщетения, помощи и пенсии при настъпване на съответния осигурителен риск. В КСО са регламентирани изчерпателно фондовете на ДОО, в които лицата подлежат на осигуряване, управлението на ДОО, принципите на осигуряване, кръга на лицата, които подлежат на осигуряване, видовете субекти, които са осигурители и техните задължения, размерите на осигурителните вноски и

редът за внасянето им, зачитането на осигурителен стаж, правата на осигурените лица, правомощията на контролните органи и др.

ЗЗО урежда здравното осигуряване в Република България и свързаните с него обществени отношения. Здравното осигуряване е дейност по набирането на здравноосигурителни вноски и премии, управлението на набраните средства и тяхното разходване за заплащане на здравни дейности, услуги и стоки, предвидени в закона, в националните рамкови договори (НРД) и в застрахователните договори. Здравното осигуряване е задължително и доброволно. Регламентирани са принципите, въз основа на които се осъществява задължителното здравно осигуряване, функциите на Националната здравноосигурителна каса, кръга на осигурените лица и техните права и задължения, доходът, върху който се определят здравноосигурителните вноски и редът за внасянето им, осъществяването на контрол и др.

Размерът на задължителната здравноосигурителна вноска се определя със Закона за бюджета на НЗОК.

Правната уредба на данъчните задължения на физическите и юридическите лица се съдържа в *Закона за данъците върху доходите на физическите лица (ЗДДФЛ) и в Закона за корпоративното подоходно облагане* (ЗКПО).

Режимът на облагане на доходите на физическите лица, включително на едноличните търговци, се урежда с разпоредбите на *Закона за данъците върху доходите на физическите лица (ЗДДФЛ)*.

На облагане подлежат доходите на местните физически лица от източници в Република България и в чужбина и доходите на чуждестранните физически лица от източници в Република България.

Съгласно ЗДДФЛ доходите на физическите лица се облагат с единна ставка (плосък данък) от 10%. Изключение от това правило е данъкът при разпределение на дивиденти и ликвидационни дялове (вид окончателен данък) в размер на 5%, както и данъкът за еднолични търговци в размер на 15%.

Основен принцип на ЗДДФЛ е, че доходите на физическите лица се облагат, само когато бъдат реално получени (т.е. начислени, но неплатени доходи не подлежат на облагане).

В обхвата на ЗДДФЛ се включват няколко различни данъка, касаещи физическите лица, а именно:

- Данък върху общата годишна данъчна основа без дейността като едноличен търговец – по-често наричан данък общ доход (ДОД);
- Данък върху дейността като едноличен търговец (ЕТ);
- Окончателен данък (данък при източника);
- Патентен данък (дължим от заведения за хранене и развлечения, търговия на дребно, паркинги, шивашки, обущарски, фризьорски услуги и т.н. с годишен оборот не повече от 50 000 лв.) – подробно уреден в Закона за местните данъци и такси.

Съгласно определението на закона местно физическо лице, без оглед на гражданството, е лице с постоянен адрес в България, или което пребивава на територията на страната повече от 183 дни през всеки 12-месечен период, или чийто център на жизнените интереси се намира в България. Лице с постоянен адрес в България не е местно физическо лице, ако центърът му на жизнени интереси не се намира в страната.

„Център на жизнените интереси” е термин, използван за определяне на статута на физическото лице за данъчни цели (местно или чуждестранно). Центърът на жизнените интереси се приема, че се намира в България, когато личните обстоятелства и връзки на лицето са по-тясно свързани със страната отколкото с друга държава. При тяхното определяне могат да се вземат предвид редица обстоятелства като местонахождение на членовете на семейството и собствеността; мястото, от което лицето осъществява професионална дейност; мястото, от което управлява собствеността си. Спогодбите за избягване на двойното данъчно облагане (СИДДО), съдържат конкретни правила и йерархия на тяхното прилагане за определяне на центъра на жизнените интереси, когато едно лице се счита за местно на две договарящи се държави.

Чуждестранно физическо лице е лицето, което не е определено като местно.

Законът за корпоративното подоходно облагане (ЗКПО), в сила от 01.01.2007 г., има за цел опростяване на корпоративното данъчно облагане и е свързан с присъединяването на Република България към Европейския съюз и произтичащата от този факт необходимост от хармонизация на българското данъчно законодателство с изискванията на европейските директиви в областта на прякото облагане.

ЗКПО регламентира следните видове данъци:

1. Корпоративен данък, с който се облагат печалбата на местните юридически лица; печалбата на местните юридически лица, които не са търговци, включително организациите на вероизповеданията, от сделки по чл. 1 от Търговския закон, както и от отдаване под наем на движимо и недвижимо имущество; печалбата на чуждестранните юридически лица от място на стопанска дейност в Република България.

Данъчната ставка на корпоративния данък е 10 на сто.

2. Данък при източника, с който се облагат: дивидентите и ликвидационните дялове, разпределени от местни юридически лица в полза на чуждестранни юридически лица, с изключение на случаите, когато дивидентите се реализират от чуждестранно юридическо лице чрез място на стопанска дейност в страната и на местни юридически лица, които не са търговци. С данък при източника се облагат и други доходи на чуждестранни юридически лица, когато не са реализирани чрез място на стопанска дейност в страната, като например доходи от финансови активи, лихви, доходи от наем, авторски и лицензионни възнаграждения, и др.

Данъчната ставка на данъка върху доходи от дивиденти и ликвидационни дялове е 5 на сто.

Данъчната ставка за данъка върху доходите от лихви, авторски и лицензионни възнаграждения е 5 на сто, когато едновременно са изпълнени следните условия:

- притежател на дохода е чуждестранно юридическо лице от държава - членка на Европейския съюз, или място на стопанска дейност в държава - членка на Европейския съюз на чуждестранно юридическо лице от държава - членка на Европейския съюз;
- местното юридическо лице - платец на дохода, или лицето, чието място на стопанска дейност в Република България е платец на дохода, е свързано лице с чуждестранното юридическо лице - притежател на дохода, или с лицето, чието място на стопанска дейност е притежател на дохода.

Данъчната ставка на данъка върху останалите доходи по чл. 195 от ЗКПО е 10 на сто.

3. Данък върху разходите, с който се облагат представителните разходи, свързани с дейността;

социалните разходи, предоставени в натура на работници и служители и лица, наети по договор за управление и контрол (наети лица); социалните разходи, предоставени в натура за вноски (премии) за допълнително доброволно осигуряване, за доброволно здравно осигуряване и за застраховки "Живот" и за ваучери за храна; както и разходите, свързани с експлоатация на превозни средства, когато с тях се осъществява управленска дейност.

Данъчната ставка на данъка върху разходите е 10 на сто и се внася до 31 март на следващата година.

4. Алтернативен на корпоративния данък, с който се облагат дейността от организиране на хазартни игри; приходите от сделки по чл. 1 от Търговския закон, както и от отдаване под наем на движимо и недвижимо имущество на бюджетните предприятия; дейността от оперирane на кораби.

Други данъчни закони:

Закон за данък върху добавената стойност (ЗДДС) – Съгласно закона със стандартната ставка от 20 % се облагат облагаемите доставки, вносът на стоки и облагаемите вътрешнообщностни придобивания; с намалена данъчна ставка от 9 % се облага настаняване, предоставяно в хотели и подобни заведения, включително предоставянето на ваканционно настаняване и отдаване под наем на места за площадки за къмпинг или каравани; с нулева данъчна ставка се облагат само изрично посочените в закона доставки.

Закон за местните данъци и такси (ЗМДТ) – регламентира патентен, туристически данък и др.

Закон за акцизите и данъчните складове (ЗАДС) - урежда облагането с акциз, както и контрола върху производството, употребата, складирането, движението и обезпечаването на стоките, подлежащи на облагане с акциз. На облагане с акциз подлежат алкохолът и алкохолните напитки; тютюневите изделия; енергийните продукти и електрическата енергия.

Закон за митниците (ЗМ) - урежда устройството и организацията на митническата администрация и извършваната от нейните органи дейност.

- **Подзаконови нормативни актове на Министерския съвет (постановления, правилници и наредби)**

Кодексът на труда в някои свои разпоредби изрично делегира на Министерския съвет уредбата на определени въпроси на трудовите правоотношения. Той съдържа и общо овластяване на Министерския съвет да издава подзаконови нормативни актове за неговото прилагане.

Министерският съвет издава *постановления*, с които се утвърждават правилници и наредби. Подзаконовата уредба по същество се съдържа в утвърдения правилник или наредба. Някои от по-важните наредби, приети с постановление на МС са:

- Наредбата за структурата и организацията на работната заплата;
- Наредбата за работното време, почивките и отпуските;
- Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж.

Министерският съвет има правомощието да издава *правилници*. Правилник се издава за прилагане на закона в неговата цялост. Източник на трудовото право е Правилникът за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта.

Министерският съвет издава наредби за прилагане на отделни разпоредби или подразделения на нормативен акт от по-висока степен. Такава е Наредбата за реда и начина на информиране на работниците и служителите и за отпускане и изплащане на гарантираните вземания при несъстоятелност на работодателя, издадена за прилагане на гл. IV от ЗГВРСНР.

В областта на осигурителното право могат да бъдат посочени и следните релевантни подзаконови нормативни актове:

- Постановление № 250 на МС от 11.10.2012 г. за определяне нов размер на минималната работна заплата за страната;
- Наредба за обществено осигуряване на самоосигуряващите се лица, българските граждани на работа в чужбина и морските лица;
- Наредба за осигурителните каси;
- Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски;
- Наредба за реда за внасяне и разпределяне на задължителните осигурителни вноски и вноските за фонд "Гарантирани вземания на работниците и служителите";
- Наредба за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки и др.

➢ **Подзаконови нормативни актове на министрите**

Актове, които съдържат правни норми, издавани от министри, са правилниците, наредбите и инструкциите. Случаите, в които министрите са овластени да издават нормативни актове са посочени в Кодекса на труда и др. закони. Такива са например:

- Наредба № 4 от 11 май 1993 г. за документите, които са необходими за сключване на трудов договор, изд. от министъра на труда и социалната политика;
- Наредба № 5 от 29 декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда, изд. от министъра на труда и социалната политика;
- Наредба № 6 от 24 юли за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години, изд. от министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването;
- Наредба № РД-07-8 от 27 октомври 2010 г. за реда за извършване на проверка по чл. 327, ал. 2 от Кодекса на труда, изд. от министъра на труда и социалната политика.

Подзаконови нормативни актове на министрите в областта на данъчното и осигурителното законодателство са:

- Наредба № 7 от 9.07.2003 г. за условията и реда за издаване и отнемане на разрешение за извършване на дейност като оператор на ваучери за храна и осъществяване дейност като оператор, изд. от министъра на труда и социалната политика и министъра на финансите;
- Наредба № Н-8 от 29.12.2005 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица,

както и от самоосигуряващите се лица, изд. от министъра на финансите;

- Наредба № Н-18 от 13.12.2006 г. за регистриране и отчитане на продажби в търговските обекти чрез фискални устройства, изд. от министъра на финансите.

➢ Международни източници на трудовото право

Редица международни правителствени организации приемат важни международни договори, които се отнасят до правата на човека и специално – до трудовите права. Между тях трябва да бъдат посочени преди всичко Организацията на обединените нации (ООН), Международната организация на труда (МОТ) и Съветът на Европа (СЕ), в които Република България членува. Такива международни договори са: двата пакта на ООН по правата на човека от 1966 г., ратифицирани от Република България, и по-специално: чл. 6 – 8 от Международния пакт за икономически, социални и културни права, които признават и закрепват правото на труд, правото на справедливи и благоприятни условия на труда (на работно време, платени годишни отпуски и др.), правото на синдикално сдружаване, на стачка и т.н.); чл. 8 от Международния пакт за политически и граждански права - за премахване на принудителния и задължителен труд и чл. 22 от същия пакт – за правото на сдружаване в синдикати за защита на интересите на трудещите се и др.

Международната организация на труда е приела редица конвенции, около половината от които ратифицирани от Република България, и препоръки, които се отнасят до различни въпроси на трудовите отношения – от основните права на човека – премахване на принудителния труд, дискриминацията, свободата на синдикално сдружаване, до редица конкретни аспекти на трудовите отношения – работно време, почивки, отпуски, минимална работна заплата, безопасни и здравословни условия на труда, минимална възраст за приемане на работа и др.

Съветът на Европа приема регионални международни нормативни договори, между които Европейската конвенция за правата на човека и Европейската социална харта, ратифицирани от Република България, установяващи европейски стандарти съответно за гражданските, политическите и социалните права на човека.

Съгласно чл. 5, ал. 4 от Конституцията международните договори, ратифицирани по конституционен ред, обнародвани и влезли в сила за Република България, са част от вътрешното право на страната. Те имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат. Същността на тази разпоредба е, че ратифицираните международни договори стават част от вътрешното право, без да е необходимо последващото им изрично възпроизвеждане във вътрешното ни законодателство.

Правото на Европейския съюз, член на който Република България е от 1 януари 2007 г., играе съществена роля като източник на българското трудово право. Значителната част от измененията на КТ, ЗЗБУТ, ЗУКТС, ЗНЗ и ЗГВРСНР са в резултат от изискванията на директивите на Европейския съюз, с които българската държава хармонизира вътрешното си законодателство.

➢ Международни източници на осигурителното и данъчното право

Международни източници на осигурителното право са многостранни международни договори, които се отнасят до осигурителните права. Те се приемат от международни организации в кръга на тяхната компетентност.

Такива са: Международният пакт за икономически, социални и културни права - чл. 9, по силата на който държавите - страни по пакта признават правото на всяко лице на социална сигурност, включително и на обществени осигуровки; чл. 10, който предвижда особена закрила на майките през разумен период от време преди и след раждане със заплащането на съответни обезщетения от общественото осигуряване; чл. 12 - за правото на всяко лице да постигне възможно най-добро състояние на физическо и душевно здраве;

Чл. 12 и 13 ЕСХ относно правото на обществено осигуряване и правото на социална и медицинска помощ и др.

Сред източниците на международното публично осигурително право са и конвенциите на МОТ.

Международни източници на данъчното право са международните договори – Спогодби за избягване на двойното данъчно облагане /СИДДО/.

3.2 Приложимо трудово и осигурително законодателство

Трудово право

Терминът „трудово право” има различни значения, две от които са от съществена важност: трудовото право като отрасъл на действащото право и трудовото право като субективно трудово право.

Трудовото право е част от правната система на Република България и се състои от правни норми и правоотношения, в които се реализират. Трудовото право е отрасъл на действащото право с предмет на регулиране на трудовите правоотношения и непосредствено свързаните с тях други правоотношения.

Трудовото право регулира обществени отношения, свързани с труда. Според съдържанието и връзката им с труда те се разделят на две големи групи: трудови отношения, които възникват при предоставянето на работната сила и полагането на живия труд и други отношения, непосредствено свързани с трудовите.

Отношенията, които се създават между хората, които са носители на работната сила и я отдават под наем, и лицата, които я наемат и използват, са трудови. Те включват отношенията, свързани с постъпването на работа, условията, при които трудът се полага – изпълнението на определена работа, работно време, почивки, отпуски, трудово възнаграждение, безопасни и здравословни условия на труда, прекратяване на отношенията, които се създават при полагането на труда, колективно трудово договаряне, индивидуални трудови спорове и др. Тези отношения се организират и обективират в трудовото правоотношение. Трудовото правоотношение е адекватна правна форма, в която се осъществява предоставянето на работна сила. То е единствено допустимата юридическа форма за опосредяване на наемането на работната сила (арг. чл. 1, ал. 2 и чл. 405а КТ). Предоставянето на работната сила не може да се осъществява юридически в друго правоотношение освен в трудовото.

Други отношения, непосредствено свързани с трудовите, защото произтичат от тях, са правоотношения, които целят да балансират противоречивите интереси на страните по трудовото правоотношение. Друга част от тях са насочени към защитата на интересите на страните. Обществените отношения, непосредствено свързани с трудовите, са разнообразни и разнородни. Такива са синдикалното сдружаване на работниците и служителите и на

работодателите, тристранното сътрудничество, социално-битовото обслужване на работниците и служителите от работодателя, професионалната квалификация, контролът за спазване на трудовото законодателство и др.

Трудовото право като субективно трудово право представлява съвкупност от отделните трудови права на работника или служителя, които произтичат от трудовото правоотношение. Такива субективни трудови права са: правото на трудово възнаграждение, правото на платен годишен отпуск, правото на минимална междудневна и междуседмична почивка и т.н.

Системата на трудово право обхваща голям брой правни норми, които уреждат широк кръг от въпроси. Трудовото право на Република България се състои от две части: обща и специална. В общата част се съдържат най-общите знания и понятия за трудовото право, които са необходими за разбиране на действащата правна уредба на трудовите отношения. Правните норми от действащото право, върху които се опира изучаването на общата част на трудовото право, се извличат от Конституцията, общите положения на Кодекса на труда, ЗУКТС и др. Специалната част включва отделни институти на действащото трудово право и конкретните въпроси на правната уредба на трудовите отношения. Тя може да се раздели на три големи дяла: индивидуално трудово право, колективно трудово право и контрол за спазване на правната уредба на трудовите отношения и отговорност за нейното нарушаване.

Функциите на трудовото право се извличат от целите и задачите на правната уредба на трудовите правоотношения. Те произтичат направо от Конституцията или законодателят ги формулира в общите положения на закона. Според чл. 16 от Конституцията трудът се гарантира и защитава от закона, а съгласно чл. 1, ал. 3 КТ кодексът цели да осигури свободата и закрилата на труда, справедливи и достойни условия на труд, както и осъществяване на социален диалог между държавата, работниците, служителите, работодателите и техните организации за уреждане на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.

Осигурително право

В основата на осигурителното право е трудовото право. Осигурителното право се „рои” от трудовото. Предмет на регулиране от осигурителното право са осигурителните правоотношения. Това са правоотношения между осигурените лица и осигурителите, както и правоотношенията между осигурителите и осигурителните органи.

При съвременното си развитие осигурителното право обхваща различни форми на осигуряване: обществено и здравно. Те включват различни и широки кръгове от осигурени лица. Работниците и служителите са от кръга на осигурените лица, а работодателите действат като осигурители на работниците и служителите. При краткосрочното обществено осигуряване трудовото и осигурителното правоотношение съществуват едновременно и паралелно. В тези случаи трудовото правоотношение е предпоставка за възникване на осигурителното правоотношение. Трудовото правоотношение е предпоставка за възникване на осигурителното правоотношение на работниците и служителите и при дългосрочното обществено осигуряване (пенсионното осигуряване). Възможно е двете правоотношения – трудово и осигурително да съществуват паралелно – при работещите пенсионери.

Работниците и служителите са задължително осигурени и за тях правото на обществено осигуряване е едно от основните задължения на работодателя (чл. 129 КТ).

Осигурителните органи са органи, поставени под надзора на държавата, които осъществяват

осигуряването за предоставяне на материални обезпечения на осигурените лица при изпадането им в състояние на временна или трайна неработоспособност при наличието на установените в закона осигурени социални рискове.

Осигурените лица участват в здравноосигурителната система с осигурителни вноски, а при осигурителен случай получават като престация медицинска помощ. Работниците и служителите са от кръга на здравно осигурените лица, а работодателите действат като осигурители. Здравноосигурителните вноски се разпределят между осигуряващия и осигурения в съотношение, определено в закона.

Осигурителният доход за целите на задължителното здравно осигуряване на работниците и служителите се определя в зависимост от начислените/изплатени или неначислени възнаграждения. Минималният месечен размер на осигурителния доход се определя за календарната година по основни икономически дейности и квалификационни групи професии. Максималният размер на месечния осигурителен доход, върху който се определя здравноосигурителната вноска е максималният доход, определен със ЗБДОО за съответната година.

Данъчно право

Данъчното право не е самостоятелен отрасъл на правото, а част от финансовото право. То има за предмет само част от обществените отношения, които са предмет на регулиране от финансовото право, а именно - отношенията по повод разпределение на националния доход и постъпване на парични средства в бюджета.

Данъчните правоотношения са обществени отношения, възникващи между държавата в лицето на данъчната администрация и физическите и юридическите лица по силата на данъчно правни норми.

Съгласно разпоредбата на чл. 84, т. 3 от Конституцията на Република България установяването на данъците и техния размер се извършва единствено със закон от Народното събрание. Народното събрание не може да делегира това свое изключително право на изпълнителната власт, нито може да го упражнява в друга форма, освен чрез закон. По делегация със специален закон не могат да се създават нормативни правила за данъците, нито чрез подзаконов акт може да се допълва, изменя или отменя данъчен закон.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

СТРУКТУРА НА ДАНЪЧНАТА СИСТЕМА В БЪЛГАРИЯ

* Алтернативни данъци по ЗКПО: Данък върху хазартната дейност; Данък върху приходите на бюджетни предприятия; Данък върху дейността от опериране на кораби.

http://www.minfin.bg/bg/page/774

Субекти на данъчното право са всички физически и юридически лица и др., носители на данъчни задължения.

Права и задължения на данъчния орган

Органът по приходите:

1. извършва проверки и ревизии;

2. установява административни нарушения;

3. налага административни наказания;

4. има право на достъп в подлежащите на контрол обекти;

5. проверява отчетността на контролираните обекти;

6. проверява счетоводни, търговски или други книжа, документи и носители на информация с оглед установяване на задължения и отговорности за данъци, както и нарушения на данъчното законодателство;

7. изисква и събира оригинални документи, данни, сведения, книжа, вещи, извлечения по сметки, справки и други носители на информация с цел установяването на задължения и отговорности за данъци, както и нарушения на данъчното законодателство; изисква заверени копия на писмените документи и заверени разпечатки на данни от технически носители;

8. изисква от контролираните лица да декларират банковите си сметки в страната и в чужбина;

9. установява притежаваните имущества, парични средства и материални ценности, вземания и книжа;

10. извършва действия за обезпечаване на доказателства, включително запечатва каси, складове, работилници, офиси, магазини и други подлежащи на контрол обекти;

11. изисква от всички лица, държавни и общински органи данни, сведения, документи, книжа, материали, вещи, извлечения по сметки, справки и други носители на информация, необходими за осъществяване на контролната дейност;

12. иска разкриване на служебна, банкова или застрахователна тайна по ред, предвиден в закон;

13. получава безплатен достъп до публичните регистри и безплатно издаване на официално заверени извлечения на вписванията в тях или на копия на документите, въз основа на които са извършени;

14. изисква писмени обяснения;

15. възлага експертизи и ползва специалисти;

16. изисква деклариране на определени факти и обстоятелства, когато това е предвидено със закон.

Задължените лица имат право:

1. на уважение към честта и достойнството им;

2. да им бъдат разяснявани правата, включително и правото на защита в административното, изпълнителното и съдебното производство, и да бъдат предупредени за последиците от неизпълнение на задълженията им;

3. на опазване в тайна сведенията, фактите и обстоятелствата, представляващи данъчна информация;

4. да изискват от органите по приходите при изпълнение на правомощията им да се легитимират и да покажат акта, въз основа на който се предприемат съответните действия;

5. да им бъдат осигурени и предоставени безплатно:

а) приемането на всички документи, представени от задължени и трети лица относно

публичните им задължения;

б) информация за публичните им задължения и за сроковете, в които следва да заплатят дължимите от тях данъци, задължителни осигурителни вноски и други публични задължения;

в) информация за здравноосигурителния им статус и осигурителния им доход;

г) данъчни и други декларации, съдържащи указания за попълването им, формуляри и други документи, които се изискват или издават въз основа на закон, които следва да се публикуват и в Интернет страницата на данъчната агенция;

д) възможност за електронен обмен на данни с органите по приходите и публичните изпълнители;

6. да бъдат информирани за последиците от принудителното изпълнение на вземания за данъци, други публични вземания и задължителни осигурителни вноски;

7. да искат издаването и да получават в срок актове или други документи, с които се удостоверяват факти с правно значение или се признава или отрича съществуването на права или задължения, когато имат правен интерес от това;

8. да обжалват всички актове и действия на органите по приходите и публичните изпълнители, с които се засягат техни законни права и интереси.

Обща характеристика по закони:

Обща информация относно действащата нормативна уредба в Р България, касаеща правата и задълженията на страните в трудовоправните отношения, както и контролните правомощия на държавните институции, включително субектите на административнонаказателната отговорност и размера на финансовите санкции за нарушение на трудовото и осигурителното законодателство.

Относими нормативни актове (важни общи разпоредби, вкл. санкции и др.):

Кодексът на труда и поднормативна уредба – права и задължения на работодателите, контролни правомощия, санкции

Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат **само като трудови правоотношения.** Трудовото правоотношение възниква между работодател и работник/служител. **"Работодател"** е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател. **Работник/служител** е всяко физическо лице, което е трудоводееспособно и предоставя работната си сила на работодателя срещу възнаграждение. Трудовата дееспособност възниква с навършването на определена възраст (минимална възраст за постъпване на работа – 16 години). По изключение трудовата дееспособност може да възникне и преди 16-годишна възраст. Всички лица, ненавършили 18 години, се приемат на работа с разрешение на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по

труда”. Разрешителният режим за постъпване на работа на непълнолетните е израз на специалната закрила на тази категория лица.

В **Наказателния кодекс** е предвидена наказателна отговорност:

- за приемане на работа на лица, ненавършили 18 години, без разрешение на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”;
- за престъпления против трудовите права на гражданите.

При приемане на работа на лице, ненавършило 18-годишна възраст, без надлежно разрешение наказанието е лишаване от свобода до шест месеца и глоба от хиляда до три хиляди лева, а ако деянието е извършено повторно - лишаване от свобода до една година и глоба от две хиляди до пет хиляди лева. Ако без разрешение е прието на работа лице, навършило 16-годишна възраст, наказанието е лишаване от свобода до една година и глоба от три хиляди до пет хиляди лева, а ако деянието е извършено повторно - лишаване от свобода до три години и глоба от три хиляди до осем хиляди лева.

Който съзнателно попречи на някого да постъпи на работа или го принуди да напусне работа поради неговата народност, раса, религия, социален произход, членуване или нечленуване в синдикална или друга организация, политическа партия, организация, движение или коалиция с политическа цел или поради неговите или на ближните му политически или други убеждения, се наказва с лишаване от свобода до три години или глоба до пет хиляди лева.

Длъжностно лице, което не изпълни заповед или влязло в сила решение за възстановяване на неправилно уволнен работник или служител, се наказва с лишаване от свобода до три години.

Най-често срещаното в практиката основание за възникване на трудово правоотношение е **трудовият договор.** Законът изисква трудовият договор да бъде сключен **в писмена форма преди** постъпването на работа. Писмената форма е форма за действителност на трудовия договор.

Съдържанието на трудовия договор се определя като необходимо (задължително) и допълнително (незадължително). В необходимото съдържание на трудовия договор се включват 8 елемента, вкл. основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер и периодичността на тяхното изплащане и продължителността на работния ден или седмица. Допълнителното съдържание е уговарянето между страните на други условия, свързани с предоставянето на работната сила, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.

Датата на сключване на трудовия договор е датата, на която страните са постигнали съгласие да уредят отношенията помежду си за предоставяне на работна сила, и на която са подписали договора. Началото на изпълнението е започването на фактическото изпълнение на правата и задълженията по трудовото правоотношение. Законът изисква **постъпването на работа да се удостовери писмено.**

Преди датата на постъпването на работа работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя:

- подписан от него и от работника/служителя екземпляр от трудовия договор;
- заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите копие

от **уведомлението за регистрация на трудовия договор**, изпратено в тридневен срок от сключването му (чл. 62, ал. 3 КТ).

Работодателят няма право да допуска до работа работника или служителя, преди да му предостави посочените документи.

Ако работодателят не спази изискването за писмена форма на трудовия договор, ако не подаде уведомление за сключен трудов договор, ако не предостави на работника или служителя екземпляр от сключения трудов договор и заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите копие от уведомлението за регистрация на трудовия договор, както и ако допусне до работа работника или служителя преди да му предостави посочените документи, той носи отговорността, предвидена в чл. 414, ал. 3 КТ.

Отговорността на работодателя и виновното длъжностно лице за неспазване на посочените задължения е:

- имуществена санкция за работодател - юридическо лице или глоба за работодател - физическо лице - от 1500 до 15 000 лв.;
- глоба за виновното длъжностно лице - от 1000 до 10 000 лв.

Положеният труд по трудово правоотношение е **възмезден**. Не е законно да се полага труд без възнаграждение. Размерът на трудовото възнаграждение се уговаря при сключване на трудовия договор и се определя според времетраенето на работата или според изработеното. Минималната работна заплата за страната и видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения се определят от Министерския съвет.

Работодателят е длъжен в установените срокове:

1. да начислява във ведомости за заплати трудовите възнаграждения на работниците и служителите за положения от тях труд;

2. да плаща уговореното трудово възнаграждение за извършената работа;

3. да издава при поискване от работника или служителя извлечение от ведомостите за заплати за изплатените или неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения.

Трудовото възнаграждение се изплаща в предприятието, където се извършва работата, авансово или окончателно всеки месец на два пъти, доколкото не е уговорено друго. Трудовото възнаграждение се изплаща лично на работника или служителя по ведомост или срещу разписка или по писмено искане на работника или служителя - на негови близки. По писмено искане на работника или служителя трудовото му възнаграждение се превежда на влог в посочената от него банка.

При проверка от контролните органи работодателят следва да им предостави документи, доказващи изплащането на трудовите възнаграждения: ведомости за заплатите (с подписи на работниците, удостоверяващи получаването на трудовите възнаграждения), както и разписки или писмено искане на работника или служителя за превеждане на влог в посочената от него банка на трудовото му възнаграждение.

Контролните органи на Инспекцията по труда могат, с цел предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях, да налагат редица принудителни административни мерки (ПАМ), които не представляват и не носят финансови санкции за нарушителите. Видовете ПАМ са описани изчерпателно в КТ. Принудителната

административна мярка е вид административна принуда. Тя представлява задължително за работодателите, длъжностните лица и отделни работници или служители писмено указание за предприемане на действия или преустановяване на дейност, работен процес или полагане на труд, давано от контролните органи на Инспекцията по труда. Принудителната административна мярка се прилага, когато има реална опасност да се извърши административно нарушение и цели да се осуети неговото извършване (превантивна функция на ПАМ). ПАМ се прилага и когато правното нарушение е вече започнало, но още не е довършено и следователно още не е породило докрай своите отрицателни последици. В тези случаи, за да се пресече по-нататъшното развитие на започналото вече правно нарушение, се прилага съответната ПАМ (преустановителна функция). В третия случай нарушението е вече факт, но от него са последвали някакви вреди от материален характер и за да бъдат възстановени нанесените щети на съответните потърпевши, се прилага съответната ПАМ (възстановителна функция). Нерядко с една ПАМ се цели постигането на двете или дори и трите функции.

ПАМ задължително са обвързани със *срок за изпълнение* на определените действия. При неспазването на определения от контролния орган срок на нарушителите може да бъде наложено административно наказание – глоба или имуществена санкция, които вече имат и финансов характер.

Видовете административни наказания: глоба или имуществена санкция, както и техните конкретни размери също са посочени в Кодекса на труда. Административни наказания се налагат за нарушения на трудовото законодателство, обособени в три големи групи:

- нарушения на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труда;
- нарушения на разпоредби на трудовото законодателство, извън правилата за здравословни и безопасни условия на труда;
- неизпълнение на предписание и създаване на пречка на контролен орган да изпълни служебните си задължения.

Правните характеристики и различия между ПАМ и административното наказание дават възможност в практиката да се прилагат кумулативно – заедно и едновременно и двата вида административна принуда. Това е възможно, когато са налице правните основания работодателят да бъде и санкциониран, и да му бъде приложена съответната принудителна административна мярка. (Пример: за нарушението „Неизплатени трудови възнаграждения за минал период, включително и към момента на извършване на проверката”, контролният орган на инспекцията по труда може, по своя преценка да състави акт за установяване на административно нарушение, като в последствие административно наказващият орган да наложи парична санкция на работодателя, но може проверяващият инспектор да даде на работодателя предписание, в определен срок, да изплати изцяло или частично дължимите трудови възнаграждения, без да започва, към момента на установяване на нарушението, производство за налагане на административно наказание. Такова може да бъде наложено след изтичане на срока за отстраняване на нарушението, ако работодателят не е изпълнил или не е започнал изпълнение на действия за отстраняване на нарушението).

Размерите на глобите за видовете административни нарушения на трудовото законодателство и правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд са посочени в Кодекса на труда, в чл. 413 до чл. 415 от КТ, както следва:

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Правна норма и вид нарушение	**Размер и вид на административното наказание**
Отговорност за нарушение на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд – чл. 413 от КТ Чл. 413, ал. 1 от КТ: **Който наруши правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (по този ред могат да се наказват длъжностни лица, но и работници)	Глоба в размер от 100 до 500.
**Чл. 413, ал. 2 от КТ: Работодател, който не изпълни задълженията си за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд	Имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв. за работодател; Виновното длъжностно лице - глоба в размер от 1000 до 10 000 лв.
За повторно* нарушение по ал. 1	Глоба от 500 до 1000 лв.
За повторно* нарушение по ал. 2	Имуществена санкция или глоба от 20 000 до 30 000 лв. Глоба от 5000 до 20 000 лв.
Отговорност за нарушения на другите разпоредби на трудовото законодателство – чл. 414 от КТ ** Чл. 414, ал. 1 от КТ: Работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд Виновното длъжностно лице, което наруши разпоредбите на трудовото законодателство.	Имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв. Глоба в размер от 1000 до 10 000 лв.

За повторно* нарушение по ал. 1	Имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 до 30 000 лв. за работодател.
	Глоба в размер от 5000 до 20 000 лв. за длъжностно лице.
Чл. 414 , ал.3 от КТ: Работодател, който наруши разпоредбите на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или ал. 3 и чл. 63, ал. 1 или ал. 2 от КТ (разпоредби регламентиращи сключването, формата и началото на изпълнението на трудовия договор).	Имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв. за работодател, а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв.
	Санкция се налага за всяко отделно нарушение.
Чл. 414, ал. 4 от КТ: Работодател, който наруши разпоредбите на чл. 130а, ал. 1 и ал. 2, чл. 130б, ал. 1 и ал. 2 и чл. 130в, ал. 1 и ал. 2 КТ (разпоредби регламентиращи правото на информация и консултации в случаи на масово уволнение и др.)	Имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 5000 лв. за работодател.
	Виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 250 до 1000 лв.
	Санкция се налага за всяко отделно нарушение.
Отговорност за неизпълнение на предписание и за създаване на пречки на контролен орган – чл. 415 от КТ Чл. 415, ал.1 от КТ: Който не изпълни задължително предписание на контролен орган за спазване на трудовото законодателство.	Имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 10 000 лв.
Чл. 415, ал. 2 от КТ: **Работодател, който противозаконно пречи на контролен орган за спазване на трудовото законодателство да изпълни служебните си задължения. ** Виновното длъжностно лице, което противозаконно пречи на контролен орган за спазване на трудовото законодателство да	Имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 лв.

изпълни служебните си задължения.	Глоба в размер от 10 000 лв.
Чл. 415в от КТ Отговорност за маловажно нарушение Чл. 415в, ал. 1 от КТ: За нарушение, което е отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в този кодекс, и от което не са произтекли вредни последици за работници и служители. Виновното длъжностно лице	За работодателя - имуществена санкция или глоба в размер от 100 до 300 лв. Глоба в размер от 50 до 100 лв.
ВАЖНО! Чл. 415в, ал. 2: Не са маловажни нарушенията на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и 3 и чл. 63, ал. 1 и 2 от КТ - разпоредби регламентиращи сключването, формата и началото на изпълнението на трудовия договор**.**	**За нарушения на нормите регламентиращи сключването, формата и началото на изпълнението на трудовия договор не може да се налага имуществена санкция или глоба в размерите на чл. 415в от КТ.**

* Съгласно чл. 416, ал. 8 от КТ, нарушението е повторно, когато е извършено в едногодишен срок от влизането в сила на наказателното постановление, с което нарушителят е наказан за нарушение от същия вид.

** Предвидените като вид и размер наказания се налагат, ако нарушителят не подлежи на по-тежко наказание.

Наредбата за структурата и организацията на работната заплата е подзаконов нормативен акт, с който се определят структурата и организацията на работната заплата, видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, редът и начинът за определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работниците и служителите.

Организацията на работната заплата в предприятията се регламентира във вътрешни правила за работната заплата, които са вътрешен акт на предприятието. Вътрешните правила за работната заплата се утвърждават от работодателя и не могат да противоречат на нормативните актове и на условията, договорени в колективния трудов договор.

Във вътрешните правила за работната заплата задължително се включват:

1. общи положения за организацията на работната заплата в предприятието;

2. определяне и разпределение на средствата за работна заплата;

3. определяне на минимални стойности или на диапазони на основните заплати по длъжностни нива;

4. редът и начинът за определяне и изменение на допълнителните трудови възнаграждения.

Във вътрешните правила за работната заплата могат да се включват и:

1. системи и методи за оценка на работните места и на длъжностите;

2. групиране на длъжностите по длъжностни нива и квалификационно-образователни изисквания;

3. правила и процедури за определяне и изменение на основните работни заплати;

4. правила и процедури за оценяване на трудовото изпълнение;

5. системи на заплащане на труда;

6. правила и процедури за определяне на индивидуалните работни заплати;

7. редът за събиране, обработване, съхраняване и използване на информация и документи, необходими за изчисляване на полагащите се брутни и нетни трудови възнаграждения;

8. редът и начинът за изплащане на работната заплата.

Всеки работодател е длъжен да има вътрешни правила за работната заплата и при проверка от страна на контролните органи да му ги предостави.

Наредбата за работното време, почивките и отпуските регламентира задълженията на работодателя, свързани с разпределението и изчисляването на работното време, удължаването на работното време, установяване на непълно работно време, полагането на извънреден труд и др. При неспазване на установените правила, които могат да доведат до полагане на нерегламентиран труд и незаплащане на положен труд, се налагат предвидените в закона санкции.

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Законът за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) урежда правата и задълженията на държавата, работодателите, работещите, представителите на работещите по безопасност и здраве при работа, на лицата, които за своя сметка работят сами или в съдружие, и на други организации и юридически лица за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

ЗЗБУТ се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение, независимо от формата на организация, вида на собственост и основанието, на което се извършва работата или обучението.

Юридическите и физическите лица, които самостоятелно наемат работещи, юридическите и физическите лица, които ползват работещи, предоставени им от предприятие, което осигурява временна работа, както и лицата, които за своя сметка работят сами или в съдружие с други, са длъжни да осигурят здравословни и безопасни условия на труд във всички случаи, свързани с работата, както на работещите, така и на всички останали лица, които по друг повод се намират във или в близост до работните помещения, площадки или места.

Лицата, които нарушават изискванията или не изпълняват задълженията си по закона, носят

отговорност, предвидена в Кодекса на труда.

Кодекс за социално осигуряване и поднормативна уредба - права и задължения на осигурителите, контролни правомощия, санкции

Държавното обществено осигуряване /ДОО/ е форма на организирана материална защита на трудещите се в случай на загуба на доход. Основният източник на осигурителното право, който събира социалноосигурителното законодателство в един законов акт е Кодексът за социално осигуряване /КСО/.

Лицата, които подлежат на ДОО, се осигуряват във:

- фонд "Общо заболяване и майчинство" за общо заболяване и майчинство, което включва осигуряването за временна неработоспособност, временно намалена работоспособност и майчинство;
- фонд "Пенсии" за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт;
- фонд "Трудова злополука и професионална болест" за трудова злополука и професионална болест, което включва инвалидност, смърт, временна неработоспособност и временно намалена работоспособност, поради трудова злополука и професионална болест;
- фонд "Безработица" за безработица.

Осигурено лице е физическо лице, което извършва трудова дейност, за която подлежи на задължително осигуряване, и за което са внесени или дължими осигурителни вноски.

Осигурител е всяко физическо лице, юридическо лице или неперсонифицирано дружество, както и други организации, които имат задължение по закон да внасят осигурителни вноски за други физически лица. Държавата участва в осигуряването чрез трансфер във фонд "Пенсии" /трансфери от републиканския бюджет в размер 12 на сто върху сбора от осигурителните доходи на всички осигурени лица за календарната година./.

Самоосигуряващите се лица и морските лица се смятат за осигурени лица за времето, през което са внесени дължимите осигурителни вноски. Самоосигуряващите се лица са еднолични търговци, съдружници в събирателни, командитни и търговски дружества с ограничена отговорност, лица упражняващи свободна професия и занаят, еднолични земеделски стопани и др. и са длъжни да внасят осигурителни вноски за своя сметка. Държавата участва в осигуряването чрез трансфер във фонд "Пенсии" /12 на сто/.

Редът за осигуряване на самоосигуряващите се лица и лицата, които полагат труд без трудово правоотношение, както и редът за осигуряване на българските граждани на работа в чужбина и морските лица е регламентиран в Наредба за обществено осигуряване на самоосигуряващите се лица, българските граждани на работа в чужбина и морските лица. Осигурителните вноски за самоосигуряващите се лица са изцяло за тяхна сметка.

Регистрацията на осигурителите и самоосигуряващите се лица в НОИ се извършва служебно въз основа на данните в регистъра и базите данни на НАП.

Осигурителите, осигурителните каси, самоосигуряващите се лица и работодателите периодично представят в НАП данни за:

- осигурителния доход, осигурителните вноски за ДОО, Учителския пенсионен фонд,

здравното осигуряване, допълнителното задължително пенсионно осигуряване, вноските за фонд "Гарантирани вземания на работниците и служителите", дните в осигуряване и облагаемия доход по ЗДДФЛ - поотделно за всяко лице, подлежащо на осигуряване;

- декларация за сумите за дължими осигурителни вноски за ДОО, Учителския пенсионен фонд, здравното осигуряване, допълнителното задължително пенсионно осигуряване, вноските за фонд "Гарантирани вземания на работниците и служителите" и данък по ЗДДФЛ.

Съдържанието, сроковете, начинът и редът за подаване и съхраняване на декларациите са регламентирани в Наредба № Н-8 от 29 декември 2005 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица.

Осигурителят е длъжен да издава безплатно документи за осигурителен стаж и осигурителен доход:

1. при прекратяване на трудови или служебни правоотношения - в срок до 30 дни от прекратяване на правоотношението;

2. по искане на осигуряваното лице или негов представител - в 14-дневен срок от искането.

НАП предоставя на НОИ данните за осигурителния доход, осигурителните вноски, дните в осигуряване и облагаемия доход, за приходите от осигурителни вноски, данните от уведомленията за сключване/ изменение/ прекратяване на трудови договори и данните за открити и закрити банкови сметки на осигурителите и самоосигуряващите се лица. Редът за предоставяне на информацията се определя с инструкция, издадена съвместно от управителя на НОИ и изпълнителния директор на НАП.

Осигурителните вноски за ДОО за лицата по чл. 4, ал. 1 и 2 КСО се внасят от осигурителите до 25-о число на месеца, следващ месеца, през който е положен трудът.

Осигурителните вноски за самоосигуряващите се лица се внасят лично или чрез осигурителни каси до 25-о число на месеца, следващ месеца, за който се дължат.

Осигурителните вноски за лицата, които работят без трудово правоотношение, се внасят от осигурителя до 25-о число на месеца, следващ месеца на изплащане на възнаграждението.

Осигурителите внасят осигурителните вноски за всеки месец поотделно.

Контролни органи

Контролът по спазването на нормативните актове по ДОО във връзка с дейността, възложена на НОИ, се осъществява от контролните органи на НОИ.

Контролните органи на НОИ при изпълнение на служебните си задължения имат право:

1. да проверят всички физически и юридически лица за дейността, възложена на НОИ; за извършване на проверките те имат право на свободен достъп до работните помещения и обекти;

2. да предприемат мерки за привличане към отговорност лицата, виновни за нарушаване на нормативните актове по ДОО и на разпоредбите за дейността, възложена на НОИ;

3. да дават задължителни предписания за спазване на разпоредбите по ДОО и дейността, възложена на НОИ;

4. да изискват от едноличните търговци и юридическите лица и техните поделения при проверки и ревизии да декларират банковите си сметки в страната, както и да предоставят документи, свързани с търговската им дейност;

5. да извършват насрещни проверки и да назначават вещи лица.

Контролните органи на НОИ могат да извършват контролно-ревизионна дейност съвместно с органите на НАП по план, предварително съгласуван между управителя на НОИ и изпълнителния директор на НАП.

Физическите и юридическите лица са длъжни да представят на контролните органи на НОИ исканите от тях документи, сведения, справки, декларации, обяснения и носители на информация, свързани със спазване на осигурителното законодателство във връзка с дейността, възложена на НОИ, както и да окажат съдействие при изпълнението на служебните им задължения.

Управителят на НОИ и ръководителите на неговите поделения могат да издават задължителни предписания за спиране изпълнението на разпореждания и действия на осигурители и длъжностни лица, които са в нарушение на осигурителното законодателство във връзка с дейността, възложена на НОИ.

Органите на Министерството на вътрешните работи оказват съдействие на контролните органи на НОИ при изпълнение на правомощията им.

Контролните органи на НОИ съставят на физическите лица или на юридическите лица ревизионни актове за начет за причинените от тях щети на държавното обществено осигуряване от неправилно извършени осигурителни разходи, включително от неправилно удостоверяване на осигурителен стаж или осигурителен доход и от актове на медицинската експертиза, които са отменени, поради нарушаване на нормативните разпоредби при издаването им.

По съставените актове за начет отговорните лица могат да направят възражения в 7-дневен срок от връчването им. Контролният орган се произнася по възражението с мотивирано заключение. За събиране на сумите по ревизионните актове за начет длъжностното лице, на което е възложено ръководството на контрола по разходите на ДОО в съответното поделение на НОИ, издава разпореждания.

Административнонаказателната отговорност за нарушения на разпоредбите на осигурителното законодателството се съдържа в Глава четиридесет и първа от КСО и може да бъде разделена на три части:

- Отговорност за нарушения на разпоредбите на законодателството относно държавното обществено осигуряване;
- Отговорност за нарушения на разпоредбите на законодателството относно допълнителното социално осигуряване;
- Отговорност за неизпълнение на задълженията за деклариране на данни пред Националната агенция за приходите и за внасяне на задължителни осигурителни вноски.

САНКЦИИ

По силата на КСО могат да се наложат следните санкции за нарушаване на разпоредбите му:

- При нарушение на разпоредбите на част първа от КСО (касаеща ДОО), на нормативните актове по прилагането му или при неизпълнение на задължителни предписания на контролен орган - глоба от 100 до 2000 лв. / имуществена санкция от 500 до 2000 лв.
- Непредставяне в срок на документи за изплащане на обезщетения за временна неработоспособност, трудоустрояване и майчинство от осигурителя или при представяне на такива документи с невярно попълнени данни - ако не подлежи на по-тежко наказание, имуществена санкция или глоба от 500 до 2000 лв. за осигурителя и глоба от 100 до 1000 лв. за виновното длъжностно лице.
- Съставяне на документ с невярно съдържание или предоставяне на неверни данни по чл. 5, ал. 4 (за осигурителен доход, осигурителни вноски за ДОО и т.н.) с цел неоснователно получаване на осигурителни плащания - глоба от 500 лв.
- Санкции при неправомерно съхраняване на документи за осигурителен стаж и доход - имуществена санкция в размер от 500 до 2000 лв. / глоба в размер от 50 до 1000 лв.

Административните наказания се налагат за всяко отделно нарушение.

При повторно нарушение санкциите се определят в двоен размер.

Горните нарушения се установяват с актове, съставени от контролните органи на НОИ. Наказателните постановления се издават от ръководителя на териториалното поделение на НОИ или от упълномощено от него длъжностно лице.

- При нарушение на разпоредбите относно предоставянето на необходимите данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, от самоосигуряващите се лица и осигурителни каси - глоба от 50 до 500 лв. за физическите лица, които не са търговци, или имуществена санкция от 500 до 5000 лв.за едноличните търговци и юридическите лица.

При повторно нарушение – глоба от 500 до 2000 лв. или имуществена санкция в размер 1000 лв. за всеки отделен случай, но не повече от 10 000 лв.

- При съставяне на документ с невярно съдържание или предоставяне на неверни данни по чл. 5, ал. 4 с цел избягване плащането на задължителни осигурителни вноски или неподаване в срок декларация с данните по чл. 5, ал. 4 или декларация от самоосигуряващо се лице - глоба от 250 лв.

При повторно нарушение – глоба от 500 лв. за всеки отделен случай, но не повече от 10 000 лв.

Актовете за установяване на административните нарушения се съставят от органите на НАП, а наказателните постановления се издават от изпълнителния директор на НАП или от упълномощено от него длъжностно лице.

Установяването на нарушенията, издаването, обжалването и изпълнението на наказателните постановления се извършват по реда на Закона за административните нарушения и наказания.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Закон за здравното осигуряване

Съгласно **ЗЗО** задължително осигурени в Националната здравноосигурителна каса са всички български граждани, които не са граждани и на друга държава, българските граждани, които са граждани и на друга държава и постоянно живеят на територията на Република България и др.

Здравноосигурителната вноска в размер съгласно Закона за бюджета на НЗОК за работниците и служителите се определя върху дохода, върху който се дължат вноски за държавното обществено осигуряване. Вноската се внася от работодателя и се разпределя между работодателя и осигурения в съотношение 60:40. Осигурителните вноски за здравно осигуряване се внасят едновременно с осигурителните вноски за държавното обществено осигуряване.

Има случаи, в които осигурителната вноска е изцяло за сметка на работника или служителя (при неплатен отпуск по негово желание) или изцяло за сметка на работодателя (когато неплатеният отпуск е за отглеждане на дете по реда на чл. 165, ал. 1 и чл. 167а от Кодекса на труда или поради производствена необходимост и престой).

Осигурителният доход, върху който се изчислява вноската, се установява по ведомости и други документи за изплатени или начислени, но неизплатени възнаграждения.

Работодателите са задължени да подават декларации за сумите за дължими вноски за здравно осигуряване за работещите при тях работници и служители. Декларациите се подават по реда на Наредба № Н-8 от 2005 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица.

САНКЦИИ
Длъжностно лице на работодател или работодател, който не предостави информация, дължима по този закон, се наказва с глоба от 500 до 1000 лв. за физическите лица, с имуществена санкция от 500 до 1000 лв. за едноличните търговци и с имуществена санкция от 2000 до 4000 лв. за юридическите лица. За повторно и за всяко следващо нарушение глобата е 2000 лв. за физическите лица, а имуществената санкция е 2000 лв. за едноличните търговци и 8000 лв. за юридическите лица. Длъжностно лице на работодател или работодател, който не заплаща вноските за осигуряване на лица, за които е длъжен да плати, се наказва с глоба в размер от 2000 до 4000 лв. за физическите лица или имуществена санкция за едноличните търговци и юридическите лица в размер от 4000 да 8000 лв. За повторно нарушение глобата е от 4000 до 8000 лв., а имуществената санкция е от 10 000 до 15 000 лв.
Нарушенията се установяват с актове на контролните органи на Националната агенция за приходите. Наказателните постановления се издават от изпълнителния директор на Националната агенция за приходите или оправомощено от него длъжностно лице.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Закон за насърчаване на заетостта

ЗНЗ регламентира ***регистрационен режим*** *за извършване на посредническа дейност по наемане на работа,* ***регистрационен режим*** *за извършване на дейност по осигуряване на временна работа и* ***разрешителен режим*** *за работа на чужденци в България.*

Посредническите услуги по заетостта се организират и предоставят от лица, които имат право да извършват посреднически услуги по заетостта съгласно българското законодателство, законодателството на друга държава - членка на Европейския съюз, или на друга държава - страна по Споразумението за Европейско икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария.

Регистрацията за осъществяване на посредническа дейност по наемане на работа се извършва в Агенцията по заетостта. За регистрация могат да кандидатстват физически и/или юридически лица, които отговарят на определени в ЗНЗ условия. Едно от условията към кандидатите е да нямат парични задължения (публични и частни) към държавата или към общината по смисъла на чл. 162, ал. 2 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс, установени с влязъл в сила акт на компетентен орган, освен ако е допуснато разсрочване или отсрочване на задълженията, или парични задължения, свързани с плащането на вноски за социалното осигуряване. Публични са държавните и общинските вземания за данъци, включително акцизи, както и митни сборове, задължителни осигурителни вноски и други вноски за бюджета, за незаконосъобразно извършени осигурителни разходи и др.

Министърът на труда и социалната политика или упълномощено от него длъжностно лице издава удостоверение за регистрация по образец.

Осъществяването на посредническа дейност по наемане на работа без регистрация в Агенцията по заетостта е закононарушение.

Условията и редът за извършване на посредническа дейност по наемане на работа са определени в Наредба, приета с ПМС № 107 от 17.05.2003 г. (обн., ДВ, бр. 49 от 2004 г., посл. изм. и доп., бр. 83 от 2013 г.). В наредбата е уредена процедурата по самата регистрация за извършване на посредническа дейност, нейното отказване и прекратяване, както и задължителните изисквания за съдържанието на посредническите договори. Посредническата дейност се изразява в оказване съдействие на търсещите работа лица и на работодателите, предлагащи работни места, с цел сключване на договор за наемане на работа. Посредническите договори, сключени с чужд работодател и с корабопритежатели се регистрират в Агенцията по заетостта.

Дейността по *осигуряване на временна работа* се осъществява въз основа на *регистрация* в Агенцията по заетостта. За регистрация на дейността могат да кандидатстват местни физически или юридически лица, както и чуждестранни юридически лица, осъществяващи търговска дейност в Република България, които отговарят на определени условия. Едно от условията към кандидатите за регистрация за извършване на дейността по осигуряване на временна работа е същото като към кандидатите за осъществяване на посредническа дейност, а именно да нямат парични задължения (публични и частни) към държавата или към общината по смисъла на чл. 162, ал. 2 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.

Министърът на труда и социалната политика или упълномощено от него длъжностно лице издава удостоверение за регистрация на предприятието, което осигурява временна работа.

Чужденец може да работи по трудово правоотношение или като командирован в рамките на предоставяне на услуги на територията на Република България след получаване на *разрешение за работа* в съответствие с изискванията, определени с акт на Министерския съвет или в международен договор, по който Република България е страна. Разрешението за работа се издава от Агенцията по заетостта по искане на местен работодател или на местното лице, приемащо на работа командирован

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

чужденец. Не се разрешава наемането на работа на незаконно пребиваващи на територията на Република България чужденци.

За да бъде издадено разрешение за работа, е необходимо да са налице задължителни предпоставки, които са законово регламентирани.

Трудовите и осигурителните отношения на чужденци, наемани на територията на Република България от местни работодатели, са уредени по условията на българското трудово и осигурително законодателство.

Условията и редът за издаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в Република България са уредени в Наредба, приета с ПМС № 77 от 9.04.2002 г., обн., ДВ, бр. 39 от 2002 г., посл. изм. и доп., бр. 60 от 2011 г.).

ЗНЗ регламентира още реда и условията за финансирането на активната политика по заетостта. В ППЗНЗ изрично е предвидено, че средствата за субсидирана заетост и обучение се предоставят на работодателите и лицата, които започват самостоятелна стопанска дейност, при съответствие с условията на Регламент (ЕО) № 1998/2006 г. на Комисията от 15 декември 2006 г. за прилагането на чл. 87 и 88 от Договора към минималната помощ и на регламентите, които го изменят, допълват или заменят. Работодател може да кандидатства за ползване на програми и насърчителни мерки за заетост и обучение при условие, че няма изискуеми публични задължения и няма задължения за неизпълнение на сключени договори по програми, мерки и обучения, както и по проекти по Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси".

Специализираната контролна дейност по спазването на ЗНЗ се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда". Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" може да дава на работодателите, на длъжностните лица, на местните лица, приели на работа командировани работници и служители от държавите - членки на Европейския съюз, или командировани работници и служители от трети държави, на предприятията, които осигуряват временна работа, на предприятията ползватели, както и на лицата, които извършват посредническа дейност, задължителни предписания за преустановяване на нарушенията по закона и да спира изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодател или длъжностно лице в областта на трудовата заетост.

На физически и/или юридически лица, които не изпълнят задължително предписание на контролните органи, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер от 500 до 1500 лв., а при повторно нарушение - от 1000 до 3000 лв.

САНКЦИИ
На длъжностно лице или работодател, който не изпълни принудителна административна мярка на контролните органи, с която се спира изпълнението на негови незаконни решения или нареждания, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер до 1000 лв., а при всяко следващо неизпълнение - до 2000 лв.
На работодател, длъжностно лице, местно лице, приело на работа командировани работници и служители от държавите - членки на Европейския съюз, или командировани работници и служители от трети държави, на лице, което извършва посредническа дейност, на предприятие, което осигурява временна работа, както и на предприятие ползвател, което противозаконно пречи на контролните органи да изпълнят служебните си задължения, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер от 500 до 1500 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание.
На физически и/или юридически лица, извършващи посредническа дейност и услуги без регистрация, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер 5000 лв., при повторно нарушение - от 5000 до 10 000 лв., и от 10 000 до 20 000 лв. за всяко следващо нарушение.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

На физически и/или юридически лица, извършващи посредническа дейност и услуги в нарушение на изискванията за осъществяване на дейността, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер от 1000 до 2500 лв., а при повторно нарушение - от 2500 до 5000 лв.
На предприятие, което осигурява временна работа без регистрация, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер 5000 лв., при повторно нарушение - от 5000 до 10 000 лв., и от 10 000 до 20 000 лв. за всяко следващо нарушение.
На предприятие, което осигурява временна работа в нарушение на изискванията на закона, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер от 1000 до 2500 лв., а при повторно нарушение - от 2500 до 5000 лв.
На работодател, нает по трудово правоотношение чужденец без разрешение за работа или без регистрация в Агенцията по заетостта, или на местно лице, приело на работа командирован чужденец без разрешение за работа или без регистрация в Агенцията по заетостта, както и на чужденец, извършващ трудова дейност без разрешение за работа или без регистрация в Агенцията по заетостта, и на командирован в Република България чужденец в рамките на предоставяне на услуги без разрешение за работа или без регистрация в Агенцията по заетостта, се налага глоба или имуществена санкция в размер, определен по чл. 48 от Закона за чужденците в Република България, освен ако не подлежи на по-тежко наказание.

Въз основа на оценка на риска Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" извършва контрол по наемането на работа на чужденци. Оценката на риска се извършва с оглед идентифициране на икономическите дейности и сектори, в които се наблюдава или е вероятно да се извърши наемане на незаконно пребиваващи чужденци. Оценката на риска се извършва въз основа на анализ на наличните данни за търсенето и предлагането на работна сила, включително на чужденци, по дейности и сектори, нивото на предлаганото заплащане, регистрирани нарушения и други данни, които могат да имат отражение за идентифициране на нарушенията.

При установяване на закононарушения, които съдържат данни за извършено престъпление, контролните органи уведомяват незабавно органите на прокуратурата.

Закон за данъците върху доходите на физическите лица

Данъчният период за облагане на доходите на физическите лица е календарната година, с изключение на доходите, облагани с окончателен данък.

Облагаеми са доходите от всички източници, придобити от данъчно задълженото лице през данъчната година, с изключение на доходите, които са необлагаеми по силата на закон. При определяне размера на облагаемия доход се приспадат предвидените в закона разходи. Необлагаеми доходи са например доходи, получени от задължително осигуряване и пенсиите от допълнително доброволно осигуряване; доходи от обезщетения и социални помощи и добавки, стипендии за обучение в страната и в чужбина; доходи от рента, аренда или друго възмездно предоставяне за ползване на земеделска земя; и други.

Доходът се смята за придобит на датата на:

- плащането - при плащане в брой;
- заверяването на сметката на получателя на дохода или получаването на чека - при безналично плащане;
- получаването на престацията - за непаричен доход;

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

- прехвърляне на правата или имуществото - за доход от продажба, замяна или друго възмездно прехвърляне на права или имущество;
- друго събитие, посочено в закона.

Доходът се смята за придобит от физическото лице и когато по негово нареждане или по споразумение между него и платеца плащането или престацията са получени от трето лице.

При ДОД, предмет на облагане са доходите от трудови правоотношения, доходи от друга стопанска дейност, доходи от наем или от друго възмездно предоставяне за ползване на права или имущество, доходи от прехвърляне на права или имущество и доходи от други източници. Облагаемият доход по видове доходи в зависимост от източника включва:

- доходи от трудови правоотношения - трудовото възнаграждение и всички други плащания в пари и/или в натура от работодателя или за сметка на работодателя, без изброените в закона плащания;
- доходи от друга стопанска дейност - придобитият доход, намален с разходи за дейността както следва:

- с 60 на сто - за доходи от дейността на физическите лица, регистрирани като тютюнопроизводители и земеделски производители (с изключение на регистрираните по Закона за ДДС и избралите реда за облагане като ЕТ), за производство на непреработени продукти от селско стопанство, с изключение на доходите от производство на декоративна растителност;
- с 40 на сто при: доходи от дейността на физическите лица за производство на преработени или непреработени продукти от селско, горско, ловно и рибно стопанство (с изключение на регистрираните по Закона за ДДС лица, регистрирани като тютюнопроизводители и земеделски производители и тези, избрали реда за облагане като ЕТ); авторски и лицензионни възнаграждения; доходи от упражняване на занаят, които не се облагат с патентен данък по реда на Закона за местните данъци и такси;
- с 25 на сто при доходи от упражняване на свободна професия (напр: адвокат, нотариус, експерт-счетоводител, медицински специалист; преводач; архитект; инженер; деец на културата, образованието, изкуството и науката; и други), или възнаграждения по извънтрудови правоотношения;

- доходи от наем или от друго възмездно предоставяне за ползване на права или имущество - придобитият доход, намален с 10 на сто разходи за дейността;
- доходи от прехвърляне на права или имущество - различен подход при отделните имущества/права, например, за доходи от продажба или замяна на недвижимо имущество, включително на ограничени вещни права върху такова имущество, облагаемият доход се определя, като положителната разлика между продажната цена и цената на придобиване на имуществото се намалява с 10 на сто разходи;
- доходи от други източници - брутната сума на придобития доход.

Срокове за внасяне

<u>Авансово</u>

- Месечно - до 25-о число на месеца, следващ месеца, през който данъкът е удържан или през който са направени частичните плащания - за доходи от трудови правоотношения, за които работодателят е задължен да удържа и внася данъка;

Работодателят е длъжен да удържи от възнаграждението сумата на дължимия авансов данък и да го

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

преведе в бюджета до 25-о число на месеца, следващ месеца на изплащане на възнаграждението.

- Тримесечно - до края на месеца, следващ тримесечието, през което е удържан данъка от платец на дохода предприятие или самоосигуряващо се лице, както и до края на месеца, следващ тримесечието на придобиване на дохода от физическото лице, когато платеца на дохода няма задължение за удържане и внасяне на данъка.
- За доходи, различни от доходи от трудови правоотношения, придобити през четвъртото тримесечие на данъчната година, както и за доходи от други източници, не се внася авансов данък.

Годишно

- до 25 февруари на годината, следваща годината на придобиване на дохода - за данък, удържан от работодател по основно трудово правоотношение във връзка с годишно изравняване на данъка;

На годишна база работодателят прави преизчисляване на задължението за ДОД на своите работници и служители в срок до 31 януари на следващата година.

- до 30 април на годината, следваща годината на придобиване на дохода - във всички останали случаи за данък върху общата годишна данъчна основа.

Доходите от друга стопанска дейност (напр: свободни професии, извънтрудови правоотношения, земеделски производители и др.) подлежат на авансово облагане.

Ако лицето, получател на дохода не е самоосигуряващо се (напр. работа по граждански договор), възложителят е длъжен да удържи сумата на дължимия авансов данък и го внесе до края на месеца, следващ месеца на придобиването на дохода. В този случай възложителят издава „Сметка за изплатени суми” и „Служебна бележка”, удостоверяващи сумата на получения от лицето доход и сумата на удържаните от възложителя осигурителни вноски и ДОД. Тези Служебни бележки задължително се прилагат към Годишната данъчна декларация (ГДД), която лицето в този случай е длъжно да подаде.

Ако лицето, получател на дохода е самоосигуряващо се лице (напр: свободни професии), възложителят не удържа авансово данъка и не издава „Сметка за изплатени суми”. В тези случаи лицето, оказващо услугата, трябва да издаде документ, доказващ дохода и плащането (нотариална сметка, квитанция, разписка и др.) и да декларира качеството си на самоосигуряващо се лице пред платеца и само да извърши авансово облагане на доходите си. Това се прави на тримесечна база (до края на месеца, следващ тримесечието), като от сумата на реализираните за съответното тримесечие доходи лицето изважда сумата на дължимите от него осигурителни вноски.

За тези доходи авансов данък за четвъртото тримесечие на годината не се дължи и лицата са длъжни да подават ГДД, чрез която изчисляват дължимия за доплащане ДОД на годишна база, тъй като за четвъртото тримесечие не е плащано авансово.

САНКЦИИ
По силата на ЗДДФЛ могат да се наложат следните санкции за нарушаване на разпоредбите му: ➢ Неподаване в срок на декларация – до 500 лв. ➢ Невярно деклариране на данни, водещо до намаляване на данъчното задължение – до 1 000 лв. ➢ Недеклариране или невярно деклариране на данни за получени или предоставени заеми – 10 % от недекларираните суми

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

➢ Задължено лице, което не удържи или не внесе в срок данък – до 1 000 лв. ➢ Непредставяне в срок, предоставяне на непълни или неверни данни в справката за доходите на физическите лица – до 250 лв. ➢ Работодател, който не извърши годишно преизчисление на данъка – до 500 лв.
При повторно нарушение санкциите се определят в двоен размер.

Нарушенията по закона се установяват с акт на орган по приходите, а наказателните постановления се издават от изпълнителния директор на Националната агенция за приходите или от упълномощено от него длъжностно лице.

Закон за корпоративно подоходно облагане

Корпоративен данък

Данъчно задължените лица подават ГДД по образец за данъчния финансов резултат и дължимия годишен корпоративен данък в срок до 31 март на следващата година в териториалната дирекция на Националната агенция за приходите по регистрация на данъчно задълженото лице.

С годишната данъчна декларация се подава и годишен отчет за дейността. Годишен отчет за дейността не подават данъчно задължените лица, които едновременно са изпълнили следните условия: не са извършвали дейност през годината и не са отчели приходи или разходи за годината съгласно счетоводното законодателство.

Съгласно разпоредбата на чл. 92, ал. 5 ЗКПО данъчно задължено лице, което подаде годишна данъчна декларация и годишен отчет за дейността до 31 март на следващата година по електронен път и внесе корпоративния данък в същия срок, може да ползва отстъпка в размер 1 на сто от дължимия годишен корпоративен данък, но не повече от 1000 лв.

Данък при източника

Лицата, задължени да удържат и внасят данъка при източника по чл. 194 и чл. 195 декларират дължимият данък за тримесечието в срок до края на месеца, следващ тримесечието пред териториалната дирекция на Националната агенция за приходите, където е регистриран или подлежи на регистрация платецът на дохода, чрез декларация по образец.

В случаите, когато платецът на дохода е лице, което не е задължено да удържа и внася данък, декларацията се подава от получателя на дохода.

Платците на доходи, удържащи данъка при източника по чл. 194, са длъжни да внесат дължимите данъци в срок до края на месеца, следващ тримесечието, през което е взето решението за разпределяне на дивиденти или ликвидационни дялове.

Платците на доходи, удържащи данъка при източника по чл. 195, са длъжни да внесат дължимите данъци в срок до края на месеца, следващ тримесечието на начисляване на дохода.

Дължимият данък се внася в съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите по мястото на регистрация или където подлежи на регистрация платецът на дохода. Когато платецът на дохода не подлежи на регистрация, данъкът се внася в Териториална дирекция на Националната агенция за приходите - София.

Когато данъкът при източника не е удържан и внесен по съответния ред, той се дължи солидарно от данъчно задължените лица за тези доходи лица.

Данък върху разходите

От този данък се освобождават:

- социалните разходи за вноски (премии) за допълнително доброволно осигуряване, за доброволно здравно осигуряване и за застраховки "Живот" - в размер до 60 лв. месечно за всяко нает лице, когато данъчно задължените лица нямат подлежащи на принудително изпълнение публични задължения към момента на извършване на разходите.
- социалните разходи за ваучери за храна, когато са в размер до 60 лв. месечно на всяко нает лице, когато са налице едновременно следните условия:

  - договореното основно месечно възнаграждение на лицето в месеца на предоставяне на ваучерите е не по-малко от средномесечното договорено основно възнаграждение на лицето за предходните три месеца;
  - данъчно задълженото лице няма подлежащи на принудително изпълнение публични задължения към момента на предоставяне на ваучерите;
  - ваучерите са предоставени на данъчно задълженото лице от лице, получило разрешение за осъществяване на дейност като оператор от министъра на финансите въз основа на конкурс;
- социалните разходи за транспорт на работници и служители и лицата, наети по договор за управление и контрол от местоживеенето до местоработата и обратно.

Освобождаването не се отнася за разходи за транспорт, осъществен с лек автомобил или по допълнителни автобусни линии, с изключение на случаите, когато същият се извършва с лек автомобил до трудно достъпни и отдалечени райони, и без този разход данъчно задълженото лице не може да осигури осъществяването на дейността си.

Социалните разходи, които не са предоставени в натура, представляващи доход на физическо лице, се облагат при условията и по реда на Закона за данъците върху доходите на физическите лица.

Данъчно задължени лица за данък върху представителните разходи са всички лица, отчели такива разходи и подлежащи на облагане с корпоративен данък.

Данъчно задължени лица за данъка върху социалните разходи, предоставени в натура на работници и служители и лица, наети по договори за управление са всички работодатели или възложители по договори за управление и контрол.

Данъчно задължени лица за данък върху разходите, свързани с експлоатация на превозни средства, когато с тях се осъществява управленска дейност са всички лица, отчели такива разходи и подлежащи на облагане с корпоративен данък.

Данъкът върху разходите се декларира с годишната данъчна декларация, подавана от данъчно задълженото лице и се внася до 31 март на следващата година.

Данък върху хазартната дейност

Данъчно задължените лица са длъжни да водят подробна отчетност и да съхраняват информация, достатъчни за установяване на задълженията им по този закон от органите по приходите на Националната агенция за приходите.

Данъчно задължените лица са длъжни да водят ежедневен и ежемесечен отчет за получените и изплатените суми за участие в хазартните игри по образци, утвърдени от министъра на финансите.

Това изискване не се прилага:

1. за хазартната дейност от игри с игрални автомати и игри в игрално казино, включително организирани от разстояние;

2. за хазартните игри, при които залогът е чрез цената на телефонна или друга електронна съобщителна услуга;

3. за хазартните игри, които съгласно Закона за хазарта са осигурени с одобрена от Държавната комисия по хазарта централна компютърна система, включително система за онлайн подаване на информация за формирането и разпределението на печалбите, осигуряваща подаването на информация към сървър на Националната агенция за приходите, като задължително осигуряват онлайн регистрация на всяка транзакция в системата на Националната агенция за приходите.

Данъчно задължените лица подават годишен отчет за дейността в срок до 31 март на следващата година в териториалната дирекция на Националната агенция за приходите по регистрация на данъчно задълженото лице.

Данък върху приходите на бюджетни предприятия[15]

Когато подлежат на облагане с данък върху приходите за съответната година, бюджетните предприятия подават годишна данъчна декларация по образец до 31 март на следващата година в териториалната дирекция на Националната агенция за приходите по регистрацията им.

С годишната данъчна декларация се подава годишен отчет за дейността. Съгласно § 1, т. 56 от ДР на ЗКПО това е отчетът по чл. 20, ал. 4 от Закона за статистиката. Данъкът върху приходите, определен върху годишната данъчна основа, се внася от бюджетните предприятия до 31 март на следващата година.

Данък върху дейността от оперирane на кораби

Лицата, прилагащи режима на облагане с данък върху дейността от оперирane на кораби, декларират дължимият данък с годишна данъчна декларация по образец в срок до 31 март на следващата година.

Декларацията се подава в териториалната дирекция на Националната агенция за приходите по регистрация им. С годишната данъчна декларация се подава и годишен отчет за дейността. Съгласно § 1, т. 56 от ДР на ЗКПО годишен отчет за дейността е този по чл. 20, ал. 4 от Закона за статистиката. Дължимият данък върху дейността от оперирane на кораби се внася в срок до 31 март на следващата година.

САНКЦИИ

По силата на ЗКПО могат да се наложат следните санкции за нарушаване на разпоредбите му:

- Неподаване на декларация, неподаване в срок на декларация, непосочване или невярно деклариране на данни/ обстоятелства, водещи до определяне на дължимия данък в по-малък размер или до неоснователно намаляване, преотстъпване или освобождаване от данък – имуществена санкция в размер от 500 до 3000 лв.
- Неподаване на приложение към годишната данъчна декларация или посочване на неверни данни или обстоятелства в него – имуществена санкция в размер от 100 до 1000

[15] По смисъла на §1, т. 1 от ДР на Закона за счетоводството "бюджетни предприятия" са държавните и общинските органи, техните структурни единици и всички икономически обособени лица, прилагащи бюджети, бюджетни сметки, извънбюджетни сметки и фондове по смисъла на Закона за устройството на държавния бюджет и Закона за общинските бюджети, както и държавните фондове и институции по задължителното обществено, здравно и друго осигуряване, държавните висши училища, Българската академия на науките, Българската национална телевизия, Българското национално радио, Българската телеграфна агенция и други лица и структурни единици, чиито сметки и операции се включват от Министерството на финансите в консолидираната фискална програма.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

лв. ➢ При извършване на скрито разпределение на печалба - имуществена санкция в размер 20 на сто от начисления разход, представляващ скрито разпределение на печалба. ➢ Неподаване на годишен отчет за дейността - имуществена санкция в размер от 500 до 2000 лв.
При повторно нарушение санкциите се определят в двоен размер, с изключение на неподаването на годишен отчет за дейността, където при повторно нарушение санкцията е по-голяма - от 1500 до 5000 лв.

Актовете за установяване на нарушенията се съставят от органите на НАП, а наказателните постановления се издават от изпълнителния директор на НАП или от упълномощено от него длъжностно лице.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.3 Прилагани досега мерки за намаляване влиянието на сивата икономика/недекларирaн труд

В българското законодателство няма легална дефиниция за недекларирaн труд. Най-често понятието се свързва със случаите на работа без трудов договор, работа на непълнолетни лица без разрешение, дейност на предприятия осигуряващи временна работа без регистрация в АЗ, извършване на посредническа дейност от лица без регистрация в АЗ или работа на чужденци без да е спазен разрешителния режим за работа.

В този раздел са разгледани някои от най-актуалните мерки, предприети понастоящем, както и в последните години за борба със сивата икономика у нас.

Индикативни категории

Дадените на фигурата индикативни категории са разгледани по-долу, освен според целта, която се стремят да постигнат, и според предметната им област:

- **Мерки в областта на трудовото право;**

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- **Мерки в областта на осигурителното право;**
- **Мерки в областта на данъчното право;**
- **Други.**

3.3.1. Законодателни мерки през последните години (цел на съответната мярка):

3.3.1.1. В областта на трудовото право

В областта на трудовото право са предприети редица мерки за възпиране и ограничаване на недекларирания труд: задължителна регистрация на трудовите договори в НАП, издаване на разрешение за работа на непълнолетни лица от ИА „ГИТ”, разрешителен/регистрационен режим за работа на чужденци, за осъществяване на посредническа дейност и дейност от предприятия осигуряващи временна работа, увеличаване размера на санкциите за работа без уредени трудови правоотношения и т.н.

В ИА „ГИТ” се събира информация за установени нарушения на трудовото законодателство, за които са приложени принудителни административни мерки и/или са открити производства за налагане на административни наказания от контролните органи на Инспекцията. Информация се събира за нарушения, изразяващи се в:

- Наемане по трудово правоотношение без предварително сключен трудов договор в писмена форма;
- Нерегистриране на сключен или прекратен трудов договор в ТД на НАП;
- Подаване на уведомление за прекратяване на трудов договор без да е налице основание за това;
- Наемане по трудово правоотношение на лица до 18 години без предварително разрешение от Инспекцията по труда;
- Полагане на извънреден труд;
- Наемане на работа на чужденци или приемане на командировани чужденци без да е спазена съответната административна процедура;
- Извършване на посредническа дейност без регистрация в АЗ;
- Извършване на дейност като предприятие осигуряващо временна работа без регистрация в АЗ.

При инспектиране на случаите на недекларирана труд се събира допълнителна информация от регистрите на НАП, органите на МВР и Агенцията по заетостта.

Законодателни мерки, насочени към ограничаване предлагането на работна сила / заплащането на труд без сключен договор:

Правомощия на Инспекцията по труда за обявяване на съществуването на трудово правоотношение, когато констатира, че се предоставя работна сила без сключен писмен трудов договор (чл. 405а КТ) и спиране на дейността на работодателя при повторно нарушение

Правомощието на Инспекцията по труда за *обявяване на съществуването на трудово*

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

правоотношение е регламентирано за първи път в трудовото законодателство през 1996 г. Нормата на чл. 405а КТ претърпя изменения през 2001 г. и през 2008 г.

Трудовият договор задължително се сключва в писмена форма. Това изискване има важното предимство, че създава яснота, определеност и сигурност в отношенията между страните. Ако контролните органи на инспекцията по труда констатират, че работодател е допуснал полагането на труд в нарушение на законовото изискване, те имат право да обявят съществуването на трудовото правоотношение по реда на чл. 405а от КТ. Доказване на съществуването на правоотношението се установява с всички доказателствени средства.

Разпоредбата на чл. 405а от Кодекса на труда урежда санкционните последици именно в случаите, когато предоставянето на работната сила не се основава на създадено между страните трудово правоотношение. В тези случаи *контролните органи издават постановление, с което обявяват съществуването на трудово правоотношение*, като същевременно съставят и акт за административно нарушение.

Отношенията между страните до издаване на постановлението се уреждат като при действителен трудов договор, ако работникът или служителят е бил добросъвестен при постъпването на работа. Въз основа на постановлението контролните органи на инспекцията по труда дават предписание на работодателя да предложи на работника или служителя сключване на трудов договор. Ако въпреки предписанието, не се сключи трудов договор между страните, издаденото постановление замества трудовия договор. В този случай трудовият договор се смята за сключен за неопределено време, при 5-дневна работна седмица и 8-часов работен ден.

Полагането на труд без писмен трудов договор е една от най-бруталните форми на недекларирана заетост. Обикновено работодателите прибягват към тази конкретна проява на недекларирай труд с цел да избегнат внасянето на осигурителни и здравни вноски и данъци. Отрицателният ефект на нарушението се изразява в непостъпване на приходи във фондовете на ДОО и НЗОК и данъци в републиканския бюджет. Нарушението има негативни правни последици и върху лицето, предоставило своя труд без наличие на писмен трудов договор – за него не възникват трудови и осигурителни права, които произтичат от формалното трудово и осигурително правоотношение.

Промяната на законовата норма в края на 2008 г. се наложи поради необходимостта да бъде уредено правоотношението за периода преди издаването на постановлението от контролните органи на инспекцията и особено в случаите, когато в резултат на трудова злополука работникът или служителят е починал. Посредством изменението на чл. 405а от Кодекса на труда се регламентира правото на контролните органи на инспекцията да могат да издават постановление за обявяване съществуването на трудовото правоотношение, в което да се определи и началната дата на възникването му. Постановление се издава, включително и при смърт на работника или служителя, настъпила до установяване на нарушението.

С промяна в КТ през 2001 г., като законодателна реакция за ограничаване на случаите, при които работодатели с наложени санкции за нарушение на задължението да не допускат работници да полагат труд без писмен трудов договор, извършват повторно същото нарушение, се предвиди *нова принудителна административна мярка*. В тези случаи *при констатиране на повторно нарушение на задължението на работодателя да сключи с работника писмен трудов договор*, преди постъпването му на работа, контролните органи имат право *да спират дейността на работната площадка или на предприятието до отстраняване на нарушението* (чл. 404, ал.1, т. 7 от КТ). Тази принудителна административна мярка е израз на отношението на държавата, законодателната и изпълнителната власт към незаконосъобразното полагане на труд и имат възпиращ ефект за работодателите да спазват трудовото законодателство.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Правен режим за регистрация на трудовите договори и налагане на принудителни административни мерки

Правният режим за регистрация на трудовите договори е част от трудовото законодателство от 01.01.2003 г. Въвеждането на задължителната регистрация на трудовите договори при тяхното сключване, изменение и прекратяване е едно от действията за ограничаване на недекларираната заетост. Тази законодателна промяна е предприета като превантивна мярка срещу т.н. “сива икономика”. Задължителното регистриране на трудовите договори на работниците е предпоставка за разкриване на случаите на недекларирaн труд.

Измененията на чл. 62 от Кодекса на труда са замислени с цел да не се допускат случаи на полагане на труд без наличието на сключен писмен трудов договор. Установено е ново изискване за уведомяване на ТП на НОИ - до 31.12.2005 г., а от 01.01.2006 г. на ТД на НАП за сключването, изменението и прекратяването на трудовия договор, предоставяне на работника или служителя екземпляр от договора и от завереното от ТД на НАП копие от уведомлението и т.н. Тази писмена формализация на процеса от сключването на трудовия договор до постъпването на работника или служителя на работа цели да внесе сигурност и законов ред при възникването на трудовите правоотношения и постъпването на работа. Тя е законодателна реакция срещу “сивата икономика” и “черния пазар на труда”, от които в най-голяма степен са накърнени правата и интересите на работниците и служителите. Чрез нея се създава яснота, сигурност и точност в броя на наетите работници и служители в териториален и национален мащаб. Това улеснява и работата на инспекциите по труда и на контролните органи на НОИ, НАП и на НЗОК за спазване на трудовото и осигурителното законодателство.

Работодателят трябва да подаде уведомлението в 3-дневен срок от сключването или изменението на трудовия договор и в 7-дневен срок от неговото прекратяване. Този срок тече от следващия ден на деня, в който трудовият договор е сключен, изменен или прекратен. Разликата в 3-дневния и 7-дневния срок е установена с оглед на характера на информацията, която се съдържа в тези уведомления. По-краткият 3-дневен срок е установен, за да ускори постъпването на работа на работника или служителя, след като трудовият договор с него е сключен, или за да узнае по-скоро ТД на НАП за настъпилото изменение в трудовия договор. А по-дългият 7-дневен срок е предвиден, за да даде възможност на работодателя да уреди съпровождащите прекратяването на трудовия договор въпроси и да подготви уведомлението. А и от него не произтичат спешни последици за правното положение на работника или служителя.

Завереното от ТД на НАП копие от уведомлението има след това важно значение при допускането на работника или служителя на работа от работодателя и началото на изпълнението на трудовото правоотношение, уредено в разпоредбите на чл. 63, ал.1 – 3 КТ. *Работодателят има задължения да предостави на работника или служителя екземпляр на сключения трудов договор между страните и копие от уведомлението, заверено от ТД на НАП.* Двете задължения трябва да бъдат изпълнени в едни и същ промеждутък от време: след сключването на писмения трудов договор и преди постъпването на работника или служителя на работа. Смисълът на задължението за предоставяне на екземпляр на сключения трудов договор е работникът или служителят да има “свой” екземпляр и да знае неговото съдържание. Смисълът на задължението за предоставяне на копие от завереното уведомление е работодателят да увери работника или служителя, че сключеният писмен трудов договор е съобщен на ТД на НАП и че приемането на работа се извършва в съответствие с изискванията на закона и на договора.

Контролните органи на инспекцията по труда издават задължителното предписание за изпращане на уведомление за сключен трудов договор след 3-дневния срок, само ако установят, че трудовото правоотношение е възникнало, действително съществува и по него се полага труд.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

В началото на 2012 г. е направено изменение в КТ, като противодействие на зачестилите случаи на наемане на лица, без преди това с тях да е сключен трудов договор. Преди тази промяна нарушенията на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и чл. 63 ал. 1 и 2 от КТ (липса на сключен писмен трудов договор преди постъпването на работа и неизпълнение на задължението на работодателя да предостави на работника екземпляр от сключен трудов договор и копие от заверено уведомление от НАП преди постъпването му на работа) можеха да се квалифицират като маловажни и по този начин отговорността на работодателя при тяхното извършване да бъде редуцирана (намалена по размер). Отговорността за маловажно нарушение се носи от работодателя за нарушение, което е отстранено веднага след установяването му, и от което не са произтекли вредни последици за работници и служители, като на работодателя се налага имуществена санкция или глоба в размер от 100 до 300 лв., а на виновното длъжностно лице - глоба в размер от 50 до 100 лв. С изменение на чл. 415в КТ, в сила от 24.01.2012 г. изрично се регламентира, че *нарушенията на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и чл. 63 ал. 1 и 2 от Кодекса на труда не са маловажни.*

С изменението на КТ в началото на 2012 г. се урежда законодателно, че в случаите когато контролните органи установят нарушение при възникване на трудовото правоотношение (полагане на труд без писмен трудов договор) *от платената имуществена санкция или глоба, наложена на работодателя или виновното длъжностно лице, се отчисляват и внасят в съответните осигурителни фондове дължимите от работодателя осигурителни вноски за лицето, полагало недекларирал труд.*

Статистика на нарушенията, свързани с възникване на трудовото правоотношение:

В докладите за дейността на ИА „ГИТ” за 2009 г. - 2012 г. е посочено, че са констатирани случаи на предоставяне на работна сила без наличие на сключен писмен трудов договор, както следва:

- през 2009 г. – 1063 броя
- през 2010 г. - 2990 броя
- през 2011 г. – 5957 броя
- през 2012 г. – 4175 броя
- през първото полугодие на 2013 г. - 1 653 броя

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

При анализа на тази статистика би могъл да се направи изводът, че след 2009 г. до края на 2011 г. се наблюдава тенденция към рязко увеличаване на случаите на предоставяне на работна сила без трудов договор, като една от основните причини за това е задълбочаващата се през тези години икономическа криза (пик през 2011 г.). От броя на констатираните нарушения през 2012 г. и през първото полугодие на 2013 г. би могъл да се направи изводът, че тенденцията е към намаляване на броя на тези случаи, което освен на други фактори, може да се дължи и на предприетите законодателни мерки.

Обикновено нарушенията, свързани с възникването на трудовите правоотношения, са на второ място след нарушенията на трудовото законодателство, свързани с нередовното изплащане на трудовите възнаграждения. Най-често нарушенията, свързани с полагане на труд без сключени писмени трудови договори, се допускат в предприятията от отраслите „Ресторантьорство", „Търговия на дребно", „Хотелиерство", „Търговия на едро" и „Строителство".

Разрешителен режим за работа на непълнолетни лица

Правният режим на полагането на труд от непълнолетни и по изключение от малолетни лица е установен в Кодекса на труда, Наредба № 6 от 24.07.2006 г. за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години и в специална Наредба за работата на лица, ненавършили 15-годишна възраст.

Въведеният в законодателството разрешителен режим за работа на непълнолетни лица е израз на особената грижа на държавата за здравето им, за тяхното физическо и умствено развитие. Полагането на труд от непълнолетно лице без предварително разрешение на инспекцията на труда е една от формите на недекларирaн труд и представлява тежко нарушение на трудовото законодателство. Дори с непълнолетното лице да е сключен трудов договор, ако липсва разрешение към датата на сключването му, то пак е налице нарушение. Сключеният трудов договор е недействителен, като противоречащ на закона, т.е. и в тези случаи се полага незаконен/недекларирaн труд.

Съгласно разпоредбите на Кодекса на труда право на труд при определени условия имат лицата, които

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

са навършили 16 години. По изключение се допуска полагане на труд от непълнолетни лица, навършили 15 години. Също по изключение, на ученически длъжности в цирковете могат да се наемат момичета, навършили 14 години, и момчета, навършили 13 години. По изключение за участие в снимки на филми, подготовка и изнасяне на театрални и други представления могат да се наемат лица, ненавършили 15 години.

Лицата на възраст до 16 години могат да полагат труд с изричното съгласие на своите родители и настойници. Заявяване на изрично съгласие от страна на родителите или настойниците е необходимо за полагане на труд от непълнолетни лица от 14 до 16 годишна възраст.

Трудът на непълнолетните и малолетните лица е под специалната закрила на българското законодателство. Всички непълнолетни и малолетни лица могат да полагат труд *само след дадено предварително писмено разрешение от инспекцията по труда за всеки отделен случай.* Полагането на труд по трудово правоотношение от непълнолетни и малолетни лица е незаконосъобразно, ако работодателят не е получил разрешение от съответната Дирекция "Инспекция по труда" *за наемането на всяко конкретно малолетно или непълнолетно лице.*

Приемането на работа на лица до 18-годишна възраст без разрешение от Инспекцията по труда е обявено в Наказателния кодекс за престъпление.

Задължението на работодателя да поиска разрешение от инспекцията по труда, за да приеме на работа лице, ненавършило 18-годишна възраст, произтича от разпоредбите на чл. 302, ал. 2 и чл. 303, ал. 3 КТ. Процедурата за издаване на разрешението е регламентирана в чл. 15 и 16 от Наредба № 6 от 24.07.2006 г. за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години.

Разрешение за постъпване на работа на лица до 18-годишна възраст се дава от Дирекция "Инспекция по труда" по местонахождение на обекта, в което лицето ще извършва работа. За целта работодателят подава писмено искане до Дирекция "Инспекция по труда" за даване на разрешение за постъпване на работа на лице, ненавършило 18 години. Искането се прави преди да бъде сключен трудовият договор с лицето.

След *извършване на проверка на условията за труд*, Дирекция "Инспекция по труда" дава или отказва исканото разрешение за всеки отделен случай. *Срокът за произнасяне е 15-дневен от постъпване на искането на работодателя.*

Отказът за издаване на разрешение за постъпване на работа се обжалва по реда на Административнопроцесуалния кодекс.

Разрешението за постъпване на работа позволява на лицето да постъпи на *конкретна работа, при конкретен работодател*, а на работодателя – да го приеме. При наличието на разрешение лицето и работодателят могат да сключат трудов договор за работата, за която е издадено то.

Разрешението важи за "всеки отделен случай", т. е. само за конкретната работа при този работодател, а не "въобще". *Ако след прекратяване на трудовото правоотношение лицето отново възнамерява да постъпи на работа и ако не е навършило 18-годишна възраст е необходимо ново разрешение.*

***Издаденото разрешение** за постъпване на работа на лице, ненавършило 18 години, **може да бъде отнето от инспекцията по труда**. Разрешението се отнема, когато се установи, че **не са осигурени здравословни и безопасни условия на труд** на лицето.*

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Статистическа информация

През 2010 г. случаите на наемане на работа на непълнолетни лица без предварително разрешение от ИА "ГИТ", са 85, толкова са и сигналите до прокуратурата.

През 2012 г. са констатирани 25 нарушения при наемане на работа на непълнолетни лица без предварително разрешение от ИА "ГИТ", като 24 са препратени в прокуратурата на основание чл. 192а НК**.** Най-много нарушения са констатирани в икономически дейности „Ресторантьорство”, „Търговия на дребно”, „Растениевъдство, животновъдство и лов; спомагателни дейности” и „Хотелиерство”.

При сравнение на данните за 2010 г. и 2012 г. е видно, че случаите на наемане на работа на непълнолетни лица без да е спазен разрешителният режим са намалели около 3 пъти.

Ограничения и правила при полагането на извънреден труд и правомощия на контролните органи

Определение за извънреден труд и забрана за полагане

Извънреден е трудът, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител извън установеното за работника или служителя работно време.

Извънредният труд представлява работа, която се извършва в повече или над установеното по трудовото правоотношение редовно работно време. Полагането му е забранено.

Допустимост на извънредния труд по изключение

Извънреден труд е допустим по изключение само в следните случаи:

а) за извършване на работа във връзка с отбраната на страната;

б) за предотвратяване, овладяване и преодоляване на последиците от бедствия;

в) за извършване на неотложни обществено необходими работи по възстановяване на водоснабдяването, електроснабдяването, отоплението, канализацията, транспорта и съобщителните връзки и оказване на медицинска помощ;

г) за извършване на аварийно- възстановителни работи и поправки в работните помещения, на машини или на други съоръжения;

д) за довършване на започната работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време;

е) за извършване на усилена сезонна работа.

Продължителност на извънредния труд

Продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 150 часа.

Продължителността на извънредния труд не може да надвишава:

а) 30 часа дневен или 20 часа нощен труд през 1 календарен месец;

б) 6 часа дневен или 4 часа нощен труд през 1 календарна седмица;

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

в) 3 часа дневен или 2 часа нощен труд през 2 последователни работни дни.

Ограниченията не се прилагат в случаите на чл. 144, т. 1 - 3 КТ.

Недопустимост на извънредния труд

Не се разрешава полагане на извънреден труд от:

а) работници или служители, които не са навършили 18-годишна възраст (забраната е абсолютна);

б) бременни работнички или служителки, както и от работнички и служителки в напреднал етап на лечение ин-витро (забраната е абсолютна);

в) майки с деца до 6-годишна възраст, както и майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, освен с тяхно писмено съгласие (забраната е относителна, защото при наличие на писмено съгласие могат да полагат извънреден труд);

г) трудоустроени работници или служители, освен с тяхно съгласие (забраната е относителна, защото при наличие на писмено съгласие могат да полагат извънреден труд) и ако това не се отразява неблагоприятно на здравето им съгласно заключение на здравните органи;

д) работници или служители, които продължават образованието си без откъсване от производството, освен с тяхно съгласие (забраната е относителна, защото при наличие на писмено съгласие могат да полагат извънреден труд).

Съгласието от работниците и служителите по букви „в”, „г” и „д” се дава в писмена форма за всеки отделен случай (чл. 16 НРВПО).

Не се разрешава полагането на извънреден труд, освен в случаите по чл. 144, т. 1 - 3 КТ от работници и служители, за които е установено намалено работно време по чл. 137, ал. 1, т. 1 КТ.

Отказ на работника или служителя да полага извънреден труд

Работникът или служителят има право да откаже полагане на извънреден труд. Причина за отказа е неспазването на правилата, установени в КТ, друг нормативен акт или колективен трудов договор.

Отказът на работника и служителя да полага извънреден труд се прави в писмена форма, мотивирано и се регистрира от предприятието по установения ред не по-късно от началото на неговото полагане (чл. 17, ал. 1 НРВПО).

Задължения на работодателя при полагане на извънреден труд

Съгласно чл. 15 НРВПО работодателят е длъжен:

а) да издаде заповед за полагане на извънреден труд и да я съобщи на работниците и служителите най-малко 24 часа предварително;

б) да посочи в заповедта за всеки работник или служител деня, в който през следващата работна седмица ще се ползва непрекъсната почивка в размер не по-малък от 24 часа (за случаите, когато се полага извънреден труд и в двата дни на седмичната почивка).

Отчитане и заплащане на извънредния труд

Задълженията на работодателя, свързани с отчитането и заплащането на извънредния труд, са следните:

а) да води специална книга за отчитане на извънредния труд (чл. 149, ал. 1 КТ), в която се вписват данните по чл. 18, ал. 1 НРВПО;

б) да отразява във ведомостите за заплатите за съответния месец положените часове извънреден труд (чл. 18, ал. 2 НРВПО);

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

в) да отчита положения извънреден труд всяко полугодие пред инспекцията по труда (чл. 149, ал. 2 КТ);

г) да заплаща трудово възнаграждение за положения извънреден труд в увеличен размер (чл. 150 КТ).

Полагането на извънреден труд, когато не са спазени правилата за допустимост по изключение, ограниченията за неговата продължителност, правилата за забрана на извънредния труд спрямо определени категории работници и служители, задълженията на работодателя при полагане, отчитане и заплащане на извънредния труд, е нарушение на трудовото законодателство.

Контролните органи прилагат предвидената в Кодекса на труда административнонаказателна отговорност, когато констатират нарушения на законовите изисквания. В много от случаите нарушенията се извършват с цел полагането на недекларирал труд, който не се заплаща на работниците и служителите, съответно не се в*насят дължимите осигурителни и здравни вноски и данъци.*

Компенсирането на извънредния труд с почивка е недопустимо. Ако се констатира, че е полаган извънреден труд, работодателят е длъжен да заплати трудово възнаграждение на работника или служителя в увеличен размер.

Законодателни мерки, насочени към ограничаване изплащането на част от възнаграждението, върху което не са платени социални и здравни осигуровки и данъци

Разширяване правомощията на контролните органи в случаите, когато във ведомостите за заплати са начислени по-малки от реално изплатените на работника или служителя суми

Специфична форма на недекларирана заетост е *плащането на част от трудовото възнаграждение „под масата”*. В този случай, за да бъдат спазени формално законовите изисквания, трудовият договор е сключен и регистриран, но за да бъде заобиколено законодателството, уреждащо данъчните и осигурителни задължения, в него фигурира сума, по-ниска от реално изплащаната от работодателя на работника/служителя. Поради тази причина, в края на 2008 г. е извършена и промяна в Кодекса на труда. Разширени са *правомощията на контролните органи, като се регламентира правото им да дават задължителни предписания* на работодателите и длъжностните лица за отстраняване на нарушение, свързано с начисляване във ведомостите за заплати на сума, по-малка от сумата, която работодателят е изплатил на работника или служителя за извършената от него работа (чл. 404, ал. 1, т. 8 от КТ). Контролните органи имат право да се осведомяват пряко от работниците и служителите по всички въпроси във връзка с упражняването на контрола, както и да изискват от тях да декларират писмено факти и обстоятелства, свързани с осъществяването на трудовата дейност, включително и данни за заплащането на труда.

В случай че задължителното предписание не се изпълни от работодателя в посочения в него срок или при повторно нарушение, контролните органи на инспекцията по труда могат *да спрат дейността на предприятието до отстраняване на нарушението*. Това е специална „крайна“ принудителна мярка, която се налага само след изтичане на срока за изпълнение на предписанието или когато работодателят е допуснал повторно нарушение.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Разширяване правомощията на контролните органи да дават задължителни предписания на работодателите за изменение на трудовия договор, сключен за работа на непълно работно време, в трудов договор при нормална продължителност на работното време

Друга специфична форма на недекларирана заетост е *сключването на трудов договор за работа при непълно работно време, а в действителност работникът/служителят полага труд при продължителност на работното време, по-голяма от изрично уговорената*. При тази форма е налице законен трудов договор (за уговорената част работно време), а през останалата част от работното време се полага недекларирaн труд, привидно прикрит от сключения трудов договор.

При работа на непълно работно време осигурителните вноски се внасят върху уговореното трудово възнаграждение, но върху не по-малко от пропорционално определения за длъжността минимален осигурителен доход. Така работодателят внася по-малко суми за осигурителни вноски и данъци, отколкото ако трудовият договор беше сключен за пълно работно време. В тези случаи работникът или служителят получава трудово възнаграждение, което не е съответно на извършената работа или пък частта от трудовото възнаграждение за положения труд над непълното работно време се изплаща „под масата”.

Поради зачестилата практика на сключване на трудови договори на непълно работно време, чрез която се нарушава трудовото законодателство и „елегантно” се заобикаля осигурителното и данъчното законодателство, законодателят предприема мерки, които противодействат на подобен вид заобикаляне на закона и целят ограничаване на тази форма на недекларирана заетост. Чрез засилване ефективността на контрола за спазване на трудовото законодателство (ново правомощие на контролните органи) се защитават и трудовите и социалните права на работниците и служителите

От началото на 2012 г. е в сила промяна в КТ, съгласно която *трудов договор, сключен за част от законоустановеното работно време*, се смята за сключен за работа при нормална продължителност на работното време в случаите, когато от контролните органи бъде установено, че работникът или служителят по този договор полага труд извън установеното за него работно време, без да са налице условия за полагане на извънреден труд в случаите, допустими от закона.

Когато се констатират такива случаи, *контролните органи имат правомощие да дават задължителни предписания на работодателите за изменение на трудовия договор*, сключен за работа на непълно работно време, в трудов договор при нормална продължителност на работното време. Мярката е приложима за изменение на трудов договор по административен ред. Следва да се подчертае, че правото за изменение на трудовия договор е право на страните по трудовото правоотношение. В случая обаче законодателят е дал правото на контролните органи на Инспекцията по труда да дават задължително предписание за изменение трудовия договор, когато работникът работи при нормално (пълно) работно време, а привидно това трудово правоотношение е оформено като трудов договор, сключен за работа на непълно работно време.

Законодателни мерки за регулиране на нови форми на труд

Надомна работа

Надомната работа намери своята правна регламентация в Кодекса на труда през 2011 г., когато се създаде самостоятелен раздел в Глава пета, регламентиращ условията за надомна работа.

Отчетени са спецификите на надомната работа и съответно са регламентирани въпросите, които се уреждат с трудовия договор за надомна работа. Уредени са и задълженията на работодателя за осигуряване на условия за надомна работа. Гарантирани са принципите на равно заплащане и

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

третиране в сравнение с работниците и служителите, които работят в предприятието.

Предвидено е при изпълнение на надомна работа задължение за работника и служителя да спазва правилата за безопасни и здравословни условия на труд, както и да осигурява достъп на работодателя до работното място за проверка. Въведено е изискване при извършване на надомна работа да се съблюдават и правилата на Закона за управление на етажната собственост, като не се извършват дейности, които създават безпокойство на другите собственици в етажната собственост.

Съдържат се изрични разпоредби, съгласно които работниците и служителите, които извършват надомна работа, сами определят началото, края и разпределението на работното време, както и режима на почивка, като уведомяват работодателя. Въведена е забрана за установяване на ненормиран работен ден за работници и служители, извършващи надомна работа.

С регламентирането на надомната работа се създават условия за икономии на средства за работодателите по отношение оборудване и адаптиране на работно място в предприятието. Същевременно с приетите разпоредби *се ограничава сивата икономика, като се регламентират статута и дейността на надомните работници и се осигурява ефективна защита на трудовите и социалните права* на приблизително 250 хиляди лица, за които ще се внасят задължителни осигурителни вноски и съответните подоходни данъци.

С приемането на разпоредбите за надомната работа се усъвършенства и модернизира трудовото законодателство в отговор на динамичните процеси на трудовия пазар, а също така и в изпълнение на международните ангажименти на Република България.

Дистанционна работа

Също през 2011 г. се регламентира извършването на *дистанционна работа (работа от разстояние).*

Промените в Кодекса на труда са резултат от предприетите законодателни мерки за прилагане на Европейското рамково споразумение за работата от разстояние, подписано на 16 юли 2002 г. между социалните партньори на европейско ниво, както и на базата на договореностите в Националното споразумение за организацията и прилагането на дистанционна работа в Република България между представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище от 2010 г.

Целта на законодателя е да уреди нормативно специфичните трудови правоотношения, свързани с осъществяване на работа от разстояние, чрез създаване на раздел VIIIб "Допълнителни условия за извършване на работа от разстояние" в глава пета "Възникване и изменение на трудовото правоотношение" на Кодекса на труда. Работата от разстояние е форма на организиране и/или извършване на работата по трудово правоотношение, изнесена извън помещенията на работодателя, чрез използването на информационни технологии и има доброволен характер. Условията и редът за работа от разстояние се уговарят в колективен или в индивидуален трудов договор.

Уредени са изискванията по отношение на работното място, техническото оборудване и неговото поддържане, както и възможност в индивидуалния трудов договор да се уговори използването на собствено оборудване на работника и служителя, както и всички взаимоотношения, произтичащи от това.

Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, сам организира своето работно време, определя почивките в работното време и ползва отпуски по ред, вид и в размер съгласно установеното в трудовото законодателство, както и договореностите в индивидуалния и/или в колективния трудов договор.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, имат същите трудови и синдикални права, както и същия достъп до обучение и възможности за развитие на кариерата, каквито имат работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя.

Контролът за правилното прилагане и спазване на изискванията и нормите за здравословни и безопасни условия на труд се осъществява от инспекцията по труда. Контролните органи могат да извършат проверка по искане на работниците и служителите, които извършват работа от разстояние. Работодателят и/или негов представител, представителите на синдикалните организации, представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и контролните органи на инспекцията по труда имат право на достъп до работното място на работника и служителя, който извършва работа от разстояние, с негово съгласие. Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, нямат право да отказват достъп до работното място без основание за това, в рамките на установеното работно време и/или на уговореното в индивидуалния и/или в колективния трудов договор.

Регламентацията на тази форма на полагане на труд е в интерес на работниците и служителите и защитава трудовите им права. Тя представлява законодателна мярка, насочена към полагане на недекларирaн труд чрез използването на информационни технологии.

Предприятия, които осигуряват временна заетост

В началото на 2012 г. се регламентира нова форма на полагане на труд чрез *предприятия, които осигуряват временна заетост.*

Промените в закона са във връзка с ратифицираната от Република България през 2005 г. Конвенция № 181 на Международната организация на труда относно частните бюра /агенции/ по труда, 1997 г., и необходимостта от привеждане на българското трудово законодателство в съответствие с разпоредбите на Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост.

Основната цел на законопроекта е да уреди нормативно специфичните трудови правоотношения между предприятията, които осигуряват временна работа, работниците и служителите и предприятията ползватели чрез създаване на раздел VIIIв “Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа” в Глава пета “Възникване и изменение на трудовото правоотношение” на Кодекса на труда.

С промените се предвижда, че може да се сключва трудов договор с предприятие, което осигурява временна работа, в който се уговаря, че работникът или служителят ще бъде изпратен за изпълнение на временна работа в предприятие ползвател под негово ръководство и контрол.

С оглед защитата на работниците и служителите, изискванията за безопасни и здравословни условия на труд, правилното функциониране на пазара на труда, както и с оглед на предотвратяването на злоупотреби, *изрично са посочени ограничения при сключването на трудовия договор за изпращане за изпълнение на временна работа в предприятие ползвател.*

Предприятията, които осигуряват временна работа, могат да осъществяват своята дейност *след регистрация в Агенцията по заетостта* по ред и условия, определени в Закона за насърчаване на заетостта.

Изрично са регламентирани задълженията на предприятието, което осигурява временна работа, и на предприятието ползвател към изпратените за извършване на временна работа работници и служители. Също така са регламентирани и задълженията на работника или служителя към предприятието, което осигурява временна заетост, и предприятието ползвател.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

С оглед да се гарантира защита на работниците и служителите, изпратени за изпълнение на временна работа в предприятие ползвател, и за да не се допусне нарушаване на принципа на равно третиране, изрично са уредени и техните права. Работниците и служителите, изпратени за изпълнение на временна работа, не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение само поради временната им работа в сравнение с останалите работници и служители, които работят в предприятието ползвател на същата или на сходна работа. Принципът на равно третиране се разпростира върху всички трудови права, вкл. върху правото на трудово възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. В много от случаите на нарушения на трудовото законодателство се касае за по-ниско заплащане на тези работници, което е проявена форма на недекларирания труд.

Направени са промени, свързани с контрола за спазване на трудовото законодателство и административнонаказателната отговорност за неговото нарушаване по отношение на предприятията ползватели.

Законодателни мерки за увеличаване правомощията на и координацията между контролните органи

През последните години са предприети няколко ***законодателни мерки за увеличаване на правомощията на контролните органи*** за спазване на трудовото законодателство.

Спиране дейността на работната площадка или на предприятието от контролните органи

С промяна в КТ **през 2001 г.**, като законодателна реакция за ограничаване на случаите, при които работодатели с наложени санкции за нарушение на задължението да не допускат работници да полагат труд без писмен трудов договор, извършват повторно същото нарушение, се предвиди нова принудителна административна мярка. В тези случаи *при констатиране на повторно нарушение на задължението на работодателя да сключи с работника писмен трудов договор, преди постъпването му на работа, контролните органи имат право да спират дейността на работната площадка или на предприятието до отстраняване на нарушението* (чл. 404, ал.1, т. 7 от КТ).

Промени на нормативната уредба с цел усъвършенстване на контролната дейност

В края на 2008 г. са извършени значителни промени в разпоредбите на Кодекса на труда относно контрола за спазване на трудовото законодателство и административнонаказателната отговорност за неговото нарушаване. Основната цел на тези промени е усъвършенстване на контролната дейност, така че тя да бъде по ефективна и ефикасна. Очакванията са промените да доведат до засилване на контрола по спазване на трудовите права на работниците и служителите, осъществяван от органите на инспекцията по труда и до по-ефективно налагане на принудителни административни мерки спрямо некоректни работодатели.

Промените са както следва:

1. Изменение на чл. 405а от КТ регламентира правото на контролните органи на инспекцията по труда да могат да издават *постановление за обявяване съществуването на трудовото правоотношение, в което да се определи и началната дата на възникването му.* Постановление се издава, включително

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

и при смърт на работника или служителя, настъпила до установяване на нарушението.

Промяната се налага поради необходимостта да бъде уредено правоотношението за периода преди издаването на постановлението от контролните органи и особено в случаите, когато в резултат на трудова злополука работникът или служителят е починал.

2. Разширени са някои от правата на контролните органи на инспекцията по труда, регламентирани в чл. 402 от Кодекса на труда. За да се улесни работата на инспекторите по труда при извършването на проверки, в рамките на своята компетентност, се урежда *правото им да изискват от лицата, намиращи се на територията на проверяваните обекти легитимация с документ за самоличност; да изискват от работодателите обяснения, сведения и представяне на всички необходими документи*, книжа и заверени копия от тях във връзка с упражняването на контрола; *да използват технически средства и апаратура и да правят измервания* на фактори на работната среда във връзка с упражняването на контрола.

3. Разширени са правомощията на контролните органи, свързани с принудителните административни мерки. Регламентирано е правото им *да дават задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за отстраняване на нарушение, свързано с начисляване във ведомостите за заплати на сума, по-малка от сумата, която работодателят е изплатил на работника или служителя за извършената от него работа* (чл. 404, ал.1, т. 8 от КТ). В случай че задължителното предписание не се изпълни от работодателя в посочения в него срок или при повторно нарушение, контролните органи на инспекцията по труда *могат да спрат дейността на предприятието до отстраняване на нарушението.*

В тази връзка се дава право на контролните органи *да изискват от работниците и служителите* да декларират писмено факти и обстоятелства, свързани с осъществяването на трудовата им дейност, включително и *данни за заплащането на труда.*

Целта на тази промяна е ограничаването на тези незаконосъобразни практики и защита на трудовите и осигурителните права на работещите. Задължителното предписание за начисляване във ведомостите за заплати на действителното възнаграждение за извършената работа води до внасяне на осигурителни и здравни вноски и данъци в по-голям размер.

4. С оглед *по-ефективна събираемост* на наложените парични санкции, се регламентира *задължение за работодателите да внасят в срок* наложените им за нарушения на трудовото законодателство имуществени санкции и глоби по влезли в сила наказателни постановления, както и *отговорност в случаите на неизпълнение на това задължение.*

Създава се възможност за *разсрочване на задълженията*, в случаите когато наличните парични средства на работодателя не са достатъчни за погасяване на задължението му, но може да се направи обосновано предположение, че затрудненията са временни и при разсрочване на задължението длъжникът ще може да се издължи.

Също с цел гарантиране събираемостта на паричните санкции по установени административни нарушения, чрез нормативна регламентация се възприема положителната практика от други администрации, прилагащи *споразумение за прекратяване на административно-наказателното производство*, сключено до издаване на наказателното постановление между административно-наказващия орган и нарушителя, в случаите, когато определеният в него размер на административно наказание е заплатен или обезпечен.

5. С цел оказване на превантивно въздействие за спазване разпоредбите на Кодекса на труда, и намаляването на трудовите злополуки, *се завишават размерите на глобите и съответно на имуществените санкции*, налагани на длъжностните лица, на работещите и на работодателите при нарушаване на разпоредбите на трудовото законодателство.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Създава се норма, която предвижда *„отговорност за маловажно нарушение“*. За нарушенията, които могат да бъдат отстранени веднага след установяването им и от които не са произтекли вредни последици за работниците и служителите, се въвежда глоба/имуществена санкция в минимален размер (от 50 до 100 лв.), която не подлежи на обжалване по съдебен ред.

6. Във връзка с осъществяване на административно-наказателна отговорност са усъвършенствани *процедурите по връчване на актовете за установяване на административни нарушения.*

Уредени са случаите, когато контролен орган е съставил акт за административно нарушение по време на извършване на проверката, но актът не може да бъде връчен веднага. В тези случаи съдържанието на акта се вписва в ревизионна книга, каквато е длъжен да има всеки работодател и то във всички поделения на предприятието, обекти и работни площадки, както и на други места, на които негови работници или служители полагат наемен ред.

Изрично се регламентира правомощието на инспекторите, че връчват акта за установяване на административно нарушение лично на нарушителя - срещу подпис, а при невъзможност да се връчи, актът се изпраща по пощата с препоръчано писмо с обратна разписка. Ако лицето не бъде намерено на адреса на управление, на постоянния му адрес или по месторабота, връчването се извършва чрез поставяне на съобщение за съставянето на акта, подлежащ на връчване, на таблото за обявления и в интернет страницата на контролния орган.

Когато е извършено вписване в ревизионната книга, актът за установяване на административно нарушение се смята за връчен след изтичане на тридневен срок от датата на вписването, а когато е поставено съобщение за съставянето на акта - след изтичане на 7-дневен срок от поставянето на съобщението.

Задължения на работодателя във връзка с контрола за спазване на трудовото законодателство

През 2010 г. е създадена нова норма в КТ, с която се създават задължения на работодателите във връзка с контрола за спазване на трудовото законодателство. Целта на законодателя е да осигури ефикасност и ефективност при осъществяване на контролната дейност. Отстраняват се формални пречки пред контролните органи, изтъквани от работодателите в хода на проверките в поделения на предприятия, обекти и работни площадки, които затрудняват упражняването на контролните правомощия.

Задълженията на работодателя във връзка с контрола за спазване на трудовото законодателство са:

- в предприятието, в неговите поделения, обекти и работни площадки, както и на други места, на които се полага наемен труд, да държи на разположение на контролните органи екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред, списък на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа и документи, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа: заповеди за полагане на извънреден труд, за дежурство, за времето на разположение, за установяване на непълно работно време и поименни графици за работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време;

- писмено да определи длъжностни лица в предприятието, в неговите поделения, обекти и работни площадки, както и на други места, на които се полага наемен труд, които да го представляват пред контролните органи на инспекцията по труда.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Мярка срещу незаконосъобразната практика да се регистрират трудови договори със задна дата

От 1.01.2011 г. е в сила промяна в режима на регистрацията на трудовите договори, въз основа на която контролните органи имат право да дават *задължителни предписания на работодателите или на упълномощените от тях лица за изпращане на уведомление за сключен трудов договор, когато установят, че не е спазен 3-дневния срок за изпращането му. Ако работодателят не е спазил тридневния срок за подаване на уведомление за сключен трудов договор, той може да го регистрира в ТД на НАП само при наличие на влязло в сила задължително предписание от контролните органи на инспекцията по труда.*

Тази промяна е направена с цел да се ограничат зачестилите в практиката случаи, при които работодатели регистрират със задна дата несъществуващи трудови договори и подават данни за осигурителни периоди на лица, вкл. и без тяхно знание, за да могат да се ползват осигурителни обезщетения. Тези практики имат отрицателен ефект върху осигурителните фондове, като водят до неоснователни разходи.

Задължения за водене на документация за надомни работници и служители

С правната регламентация през **април 2011 г.** на надомната работа като особена форма на полагане на труд, се предвиди *задължение за работодателите да водят документация за всеки работник или служител, който извършва надомна работа.* Контролните органи на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" имат право да изискват от работодателите да предоставят тази документация. Освен това изрично се предвиди *правото на контролните органи да извършват проверки в помещението, където е работното място*, като работникът или служителят е длъжен да осигурява достъп на контролните органи.

Тези правомощия на контролните органи имат за цел да осигурят ефективен контрол за спазване на здравословните и безопасни условия на труда, на режима на работното време и почивките и др. условия на труд на надомните работници.

Контролни правомощия спрямо работещите дистанционно

През **октомври 2011 г.** като особена форма на полагане на труд в КТ е регламентирана *работата от разстояние.* Във връзка с това са приети и разпоредби относно осъществяване на контрола за правилното прилагане и спазване на изискванията и нормите за здравословни и безопасни условия на труд. Контролните органи има *право да посещават работното място на работниците и служителите, които извършват работа от разстояние*, по тяхно искане. Контролните органи на инспекцията по труда имат право на достъп до работното място и когато искането за извършване на проверка е направено от работодателя и/или негов представител, от представителите на синдикалните организации или от представителите на работниците и служителите, избрани на общо събрание. Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, нямат право да отказват достъп до работното място без основание за това, в рамките на установеното работно време и/или на уговореното в индивидуалния и/или в колективния трудов договор.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Тези правомощия на контролните органи имат за цел да осигурят ефективен контрол за спазване на здравословните и безопасни условия на труда на работното място, на организацията на работното време и др. условия на труда на работещите от разстояние.

Разширяване правомощията на контролните органи спрямо предприятията, осигуряващи временна работа

В началото на 2012 г. са приети промени в КТ за регламентиране дейността на предприятията за временна заетост. Предвидени са *ограничения* при сключването на трудов договор с предприятието, осигуряващо временна работа:

- общият брой на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа в предприятие ползвател, не може да бъде повече от 30 на сто от общия брой на работещите при него работници и служители;
- такъв трудов договор не може да се сключва за изпращане на работа при условията на първа и втора категория труд, в предприятия, свързани с националната сигурност и отбраната на страната и в предприятия, в които се провежда стачка;
- такъв трудов договор може да се сключва само до завършване на определена работа и за заместване на работник или служител, който отсъства от работа;
- предприятието, което осигурява временна работа, няма право да изисква от работника или служителя заплащане на такса за съдействие за започване на работа.

Предприятията, които осигуряват временна работа, осъществяват своята дейност след *регистрация в Агенцията по заетостта* при условия и по ред, определени в Закона за насърчаване на заетостта.

При изпълнение на работата, за която работникът или служителят е изпратен, предприятието ползвател е длъжно да му осигурява основни условия на труд и заетост и равно третиране, каквито е осигурило на останалите работници и служители, които работят при него и изпълняват същата или сходна работа или длъжност, включително здравословни и безопасни условия на труд.

За да може да се осъществява контрол за спазване на законовите ограничения, контрол върху осъществяваната дейност от предприятията, които осигуряват временна работа, вкл. за спазване на регистрационния режим, контрол за спазване на здравословни и безопасни условия на труда в предприятията ползватели и др. са изменени редица разпоредби на КТ, с цел разширяване правомощията на контролните органи на ИА „ГИТ”.

Контролните органи имат *право да посещават и да извършват проверки в предприятията ползватели* и да изискват от тях предоставяне на списък на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа и др. документи, необходими за осъществяване на контролната дейност.

Контролните органи *имат право да дават задължителни предписания на предприятията, които осигуряват времена работа и на предприятията ползватели и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство, както и за отстраняване на недостатъците по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труда.*

Административнонаказателната отговорност по КТ за нарушения на трудовото законодателство се прилага както спрямо предприятията, които осигуряват временна работа в качеството им на работодатели, така и спрямо предприятията ползватели.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Тъй като специализираната контролна дейност по спазването на ЗНЗ се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" и нейните правомощия са разписани в ЗНЗ, са приети изменения с цел контролните органи да могат да осъществяват своите функции и спрямо предприятията, които осигуряват временна работа и предприятията ползватели. Създадена е правна възможност контролните органи да дават на предприятията, които осигуряват временна работа и на предприятията ползватели *задължителни предписания за преустановяване на нарушенията по ЗНЗ и да спират изпълнението на техни незаконни решения или нареждания в областта на трудовата заетост*. При *неизпълнение на задължително предписание* контролните органи имат право да налагат глоба, съответно имуществена санкция. Контролните органи имат право да налагат глоба, съответно имуществена санкция и когато предприятие, което осигурява временна работа или предприятие ползвател *противозаконно им пречи да изпълнят служебните си задължения.*

Предприятие, което осигурява временна работа *без регистрация* или когато има регистрация, но *осъществява дейността си в нарушение* на изискванията на ЗНЗ, носи административнонаказателна отговорност, която се реализира от контролните органи.

Законодателни мерки за подобряване на координацията между контролните органи

През последните години са предприети няколко ***законодателни мерки за подобряване на координацията между контролните органи,*** които са подчинени организационно на различни институции и имат компетенции в различни области.

1. В края на 2008 г. в Кодекса на труда се регламентира *правомощие на териториалните дирекции на Националната агенция за приходите да предоставят в реално време на оправомощени лица от дирекции "Инспекция по труда" електронен достъп до регистъра на трудовите договори* и при поискване в срок три работни дни да изпращат копие от съответното заверено уведомление. Целта на тази мярка е контролните органи за спазване на трудовото законодателство да разполагат с по-обширна и пълноценна информация за броя на хората, работещи без трудов договор и като краен резултат да се създадат реални предпоставки за намаляването на този брой.

2. В началото на 2009 г. е приет *Закона за инспектирането по труда, който урежда начина на взаимодействие между държавните контролни органи, осъществяващи инспектирането на труда.* Целта на този закон е да създаде условия за по-ефективен и ефикасен контрол върху спазването на условията на труд чрез подобряване на координацията и взаимодействието в работата на органите с контролни и сигнални функции в областта на трудовите и осигурителните отношения. В обсега на инспектирането на труда е включен контрола по спазване на трудовото и осигурителното законодателство и специализирания контрол по Закона за насърчаване на заетостта и Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

Контролни правомощия имат органи на ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ и други ведомства. Затова взаимодействието между тях в областта на трудовите и осигурителните отношения, вкл. в противодействието срещу проявни форми на недекларирания труд, е от изключително значение.

На основата на законовата регламентация са *сключени споразумения между ИА ГИТ, НАП, НОИ и АЗ за координация и сътрудничество*. Целта на споразуменията е осъществяването на ефективна и ефикасна контролна дейност.

В споразумение от 29.09.2010 г. между ИА ГИТ, НАП и НОИ е предвидено, че институциите предприемат съвместни действия по превантивен и текущ контрол за спазване на осигурителното и трудово законодателство, осигурителните приходи и разходи и си взаимодействат с цел събирането на задължителните осигурителни вноски и разкриване на възможности за редуциране на извършваните

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

разходи за сметка на ДОО. На база на информацията от регистрите на ведомствата се разработва стратегия за извършване на проверките и обхвата им, критериите за селекция и способите за информиране. Разработват се и се предлагат конкретни мерки за взаимодействие между институциите при работа с работодателите, осигурителите и осигурените лица с цел информирането им по спазването на осигурителните и трудови задължения, както и по спазването на трудовите и осигурителни права на осигурените лица.

Координацията и сътрудничество между ИА ГИТ и АЗ се осъществява в случаите на инспектиране при осъществяването на контрол за спазване на ЗНЗ – регистрационния режим за извършване на посредническа дейност по наемане на работа и дейността и услугите, осъществявани от посредниците, регистрационния режим за извършване на дейност по осигуряване на временна работа и др. разпоредби на ЗНЗ относно дейността на предприятията, както и за спазване на разрешителния режим за работа на чужденци в България.

По силата на тези споразумения при инспектиране на случаите на недекларирaн труд се събира допълнителна информация от регистрите на ИА ГИТ, НАП, НОИ и АЗ. Информация се предоставя и от органите на МВР.

Ежегодно се извършват съвместни проверки. В случаите, когато контролните органи установят, че има данни за извършено престъпление, се подават сигнали до Прокуратурата.

По данни на ИА ГИТ през последната година се наблюдава тенденция към увеличаване на броя на сигналите, свързани с недекларирания труд и на броя на исканията за оказване на съдействие от страна на контролните органи. При наличието на такава тенденция могат да бъдат направени следните изводи:

- недекларирaн труд съществува и вероятно проблемите се задълбочават;
- хората започват да търсят правата си, което от своя страна е обнадеждаващо и би могло да подпомогне борбата с недекларирания труд;
- координацията между контролните органи трябва да бъде засилена.

Законодателни мерки, свързани с увеличаване на отговорността за нарушение на трудовото и осигурителното законодателство

Въпросът за отговорността на работника или служителя

Поради стагнацията на пазара на труда някои от работниците се съгласяват да работят въпреки неизгодните за тях условия и нарушените им права. Безработицата е една от причините за констатираните случаи на предоставяне на работна сила без наличие на сключен писмен трудов договор, която принуждава някои работници да приемат условието да работят без писмен трудов договор, въпреки осъзнаването на неизгодните за тях условия и нарушените им трудови и осигурителни права. Друга причина за тяхното съгласие да работят без трудов договор е възможността едновременно с получаване на недекларираното трудово възнаграждение, да продължават да получават и обезщетения за безработица и помощи по реда на социалното подпомагане, като в същото време се осъществява скрита от закона трудова заетост. В тези случаи самият работник отказва да подпише писмен трудов договор. Разбира се, полагането на недекларирaн труд не може да стане и без съгласието на работодателя.

По данни на Инспекцията по труда в много случаи липсата на писмен договор с наетите работници се

реализира по тяхно желание поради регистрацията им в бюрата по труда и в териториалните поделения на НОИ с право на обезщетение за безработица. Те дори отказват съдействие на инспекторите по труда за констатиране на допуснатите нарушения по спазване на трудовото законодателство. След 1.01.2011 г. отпадна ограничението на размера на паричното обезщетение за безработица, което се определяше ежегодно със ЗБДОО. Дневното парично обезщетение за безработица е в размер 60 на сто от среднодневното възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд "Безработица" за последните 24 календарни месеца, предхождащи месеца на прекратяване на осигуряването, и не може да бъде по-малко от минималния дневен размер на обезщетението за безработица. Така, ако преди освобождаването му от работа едно лице е осигурявано върху максималния осигурителен доход за целия период от 24 календарни месеца и ако обезщетението при безработица се полага за максималния срок от 12 месеца, то при осигурителен доход от 2200 лв. паричното обезщетение за безработица, което би получавало това лице е 1320 лв. Това е около 4 пъти повече от минималната работна заплата, установена за страната и около 1,7 пъти повече от средната работна заплата за страната. Ако лицето сключи писмен трудов договор на пълно работно време, изплащането на паричното обезщетение за безработица ще бъде прекратено, независимо от размера на уговореното трудово възнаграждение.

Поради тенденцията лица да полагат труд без трудов договор и да не търсят съдействието на контролните органи за разкриване на такива нарушения, с изменение на КТ, обн. ДВ, бр. 7 от 24.01.2012 г., беше предвидена **отговорност на работника или служителя при предоставяне на работна сила без сключен трудов договор – чл. 414а.** С приетата от Народното събрание норма в КТ се целеше постигането на превантивен дисциплиниращ ефект и ограничаване на сивата икономика. При констатиране на такива случаи, работникът или служителят „се наказва с глоба в трикратен размер на личните осигурителни вноски за задължително социално и здравно осигуряване, определени върху минималния осигурителен доход за изпълняваната работа в зависимост от съответната икономическа дейност и професия”. Законът предвиждаше платената глоба да „се превежда във фондовете на държавното обществено осигуряване и на Националната здравноосигурителна каса по ред, определен от министъра на труда и социалната политика и министъра на финансите”.

След обнародването на ЗИДКТ в ДВ, бр. 7 от 24.01.2012 г., беше сезиран Конституционния съд на Република България с искане да обяви нормата на чл. 414а КТ за противоконституционна. **С решение, обн. в ДВ, бр. 49 от 2012 г., Конституционният съд обяви за противоконституционен чл. 414а КТ.** *Мотивите за това решение са наличието на противоречие на чл. 414а КТ с чл. 16 от Конституцията, съгласно който законът защитава и гарантира труда, както и на чл. 48, ал. 1 от Конституцията, който пък посочва, че гражданите имат право на труд, а държавата се грижи за създаването на условия за осъществяването на това право. Конституционният съд приема още, че чл. 414а КТ влиза в противоречие и с Хартата на основните права на Европейския съюз, която има непосредствено действие в Република България като държава-членка на Съюза.*

В мотивите си съдът приема, че постановката, според която работникът или служителят, който не е сключил трудов договор, действа виновно и неговото поведение е равностойно на поведението на работодателя, влиза в противоречие с Конституцията. Съдът отбелязва, че приписването на работника или служителя нарушение е обусловено от предхождащи редица действия на работодателя, който е страната в по-силна икономическа позиция и поради това от него най-вече зависи как ще се развият отношенията по предоставянето на работната сила. Предоставянето на работна сила без да бъде сключен трудов договор е поведение, което ползва единствено работодателя, доколкото по този начин той си “спестява” плащането на осигурителни вноски за държавното обществено и здравното осигуряване, обезщетения по трудовите отношения, осигуряването на платен годишен отпуск и др.

Съдът отбелязва по-нататък, че и трудът в случаите на предоставяне на работна сила без да е сключен

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

договор също е труд, който се защитава от чл. 16 и чл. 48 от Конституцията. Неговото полагане не следва да бъде толерирано, но и не може да бъде наказвано. Не е конституционосъобразно държавата да налага административно-наказателна отговорност на работника или служителя, който е предоставил работната си сила без да е сключил трудов договор, вместо да изпълнява задължението си да полага грижи за осъществяване на правото на труд.

Ефектът от санкциите при неспазване на трудовото законодателство

За нарушения на трудовото законодателство се налагат *административни наказания*, предвидени в Кодекса на труда:

1. глоба - на физическите лица;

2. имуществена санкция - на юридическите лица и за едноличните търговци.

Нарушенията, за които са предвидени наказания, са:

1. нарушение на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд;

2. нарушение на разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд;

3. нарушение при възникване на трудовото правоотношение;

4. нарушение на разпоредби за информиране и консултиране на работниците и служителите;

5. неизпълнение на предписание и създаване на пречки на контролен орган;

6. невнасяне на имуществени санкции и глоби по наказателни постановления.

Административните наказания, предвидени в Кодекса на труда, за посочените нарушения, са регламентирани като „твърд размер” – фиксирана сума или като „гъвкав размер” – с фиксирана долна и горна граница на сумата.

Размерите на налаганите санкции и глоби претърпяват две промени през последните години: в края на 2008 г. и в средата на 2010 г.

През 2008 г. са увеличени минималните и максималните размери на налаганите от контролните органи имуществени санкции и глоби. Мотивите за направените промени са засилването на контрола по спазване на трудовото законодателство, оказване на превантивно въздействие за спазване разпоредбите на Кодекса на труда, разширяване на някои от правата на контролните органи на инспекцията по труда и по-ефективна събираемост на наложените парични санкции и глоби.

Едновременно с увеличаване на размера на имуществените санкции и глобите се въвежда норма относно отговорност при извършване на маловажно нарушение. За маловажно нарушение се приема нарушение, което е отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в КТ, и от което не са произтекли вредни последици за работници и служители. Преценката, дали нарушението отговаря на критериите за маловажност, се прави за всеки отделен случай от контролните органи, които са установили нарушението.

През 2010 г. размерите на налаганите от контролните органи имуществени санкции и глоби са намалени. Мотивите за промяна на размерите са свързани с усъвършенстване ефективността на контролната дейност на Инспекцията по труда и по-конкретно с *реалната заплаха от несъбираемост на наложени санкции и глоби поради прекалено високия им размер.* След измененията в Кодекса на труда през 2008 г., с които са увеличени минималните и максималните размери на налаганите от

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

контролните органи имуществени санкции и глоби, икономиката на страната е обхваната от икономическа и финансова криза. По данни от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда", голяма част от работодателите, които нарушават разпоредбите на трудовото законодателство, изпитват финансови затруднения, което е една от причините за допусканите от тях нарушения. При тези условия, налагането на глоба или имуществена санкция от порядъка на 10 000, 15 000 или 30 000 лв. от контролните органи на Главната инспекция на труда, води до окончателно спиране на дейността, особено на средните и малки предприятия. На практика, *високите им размери затрудняват тяхната събираемост. Освен това, трудно би се постигнал и целеният от законодателя възпиращ ефект на глобите и имуществените санкции.*

Промените на размера на глобите и имуществените санкции през 2010 г. са в насока на определяне на по-нисък минимален размер на глобите и имуществените санкции при запазване на високия максимален размер. По този начин, се създава възможност контролните органи да диференцират наложените глоби и санкции, като отчитат освен тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства, така и имотното състояние на нарушителя (критериите при определяне на наказанието, установени в Закона за административните нарушения и наказания). Високият минимален размер на глобите и имуществените санкции, както и случаите на фиксиран размер, не дават възможност за правилното съобразяване на техния размер, както с имотното състояние на нарушителя, така и с наличието на смекчаващи вината обстоятелства. Данните на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" показват, че поради тази причина още от момента на установяване на нарушенията, голяма част от тях се квалифицират като "маловажни", за да се приложи установената в закона ниска граница за този вид нарушения.

За да бъде постигнат необходимият предупредителен и превъзпитаващ ефект на глобата или имуществената санкция, налагана за "маловажно нарушение", през 2010 г. е направена промяна, като се разграничи отговорността на работодателя и виновното длъжностно лице. Работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 100 до 300 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 50 до 100 лв. Преди тази промяна минималният и максималният ѝ размер е един за всички случаи – от 50 до 100 лв. По този начин се създава възможност за диференциация при определяне на размера ѝ, съобразен, както с тежестта на нарушението, така ѝ със субекта, от който се търси отговорността.

Законодателни мерки, непопадащи в някоя от горните категории;

Сигнална функция на синдикалните организации и представителите на работещите в предприятията

Съществено значение в борбата с недекларираната заетост има и отговорното поведение на социалните партньори. В КТ и ЗНЗ е регламентирана *сигнална функция на синдикалните организации и представителите на работещите в предприятията.*

Отчитайки тяхната роля в трудовия процес законодателят изрично е предвидил в **Кодекса на труда** *правото на синдикалните организации да сигнализират контролните органи за нарушения на трудовото законодателство, както и да искат административно наказание за виновните лица.* В изпълнение на сигналната си функция представителите на синдикалните организации *имат право да посещават* по всяко време предприятията и другите места, където се извършва работата, *да изискват от работодателя* обяснения и представяне на необходимите им сведения и документи, да се осведомяват пряко от работниците и служителите по всички въпроси по спазване на трудовото

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

законодателство. От своя страна, контролните органи са длъжни да уведомят синдикалните организации за взетите мерки в едномесечен срок.

В **Закона за насърчаване на заетостта** е уредено *правото на работодателите, работниците и служителите, организациите на работодателите и на работниците и служителите*, лицата, които търсят работа, предприятията, които осигуряват временна работа, както и предприятията ползватели *да сигнализират Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" за извършени нарушения* на закона и на международните договори в областта на заетостта, които са в сила за Република България.

Законодателна инициатива за служебно заличаване на подадени уведомления за сключен трудов договор

През последните години контролните органи на ИА ГИТ, НАП и НОИ констатират случаи, при които са *регистрирани трудови договори, по които не се полага труд.* В много от случаите лицата, за които е извършена регистрацията не са подписвали трудов договор и дори не знаят, че личните им данни са използвани. Евентуалните причини за извършване на такива регистрации от страна на работодателите са изискванията за определена трудова заетост при някои лицензионни и разрешителни режими, изисквания, заложени при участие в обществени поръчки, изисквания за издаване на разрешения за работа на чужденци и др. В тези случаи се касае за *„деклариран труд”, който в действителност не се полага.* Отрицателните ефекти от тези незаконосъобразни практики още не са анализирани задълбочено, но със сигурност те довеждат до „ползи” за работодателите и „негативи” за държавата, които биха могли да доведат до ощетяване на осигурителните и здравни фондове и да се отразят върху данъчните задължения на работодателите.

В тази връзка е изготвен **законопроект за промени в Кодекса на труда. Законопроектът е обсъден в НСТС на заседанието му на 3.12.2013 г.**

Основната цел на законопроекта е създаването на основание в закона за *служебно заличаване на подадени уведомления за сключен трудов договор.* В мотивите към законопроекта се посочва, че това се налага поради факта, че през последните години са установени голям брой случаи на злоупотреба с личните данни на работници и служители, при което името и единния граждански номер се използват, за да бъде извършена регистрация на трудов договор, без такъв да е сключван между страните, посочени в подаденото в ТД на НАП уведомление по чл. 62, ал. 5 от КТ. При тези случаи лицето, с чиито лични данни е извършена злоупотреба, придобива статут на работник или служител при посочен в уведомлението по чл. 62, ал. 5 от КТ работодател. Това обстоятелство преграждa пред работника или служителя възможностите да сключи друг трудов договор на пълно работно време, да се регистрира в бюрото по труда като безработно лице, както и да прекрати фиктивния трудов договор с несъществуващия работодател.

При анализ на практиката, натрупана от органите на ИА ГИТ, НАП и НОИ, се установява непълнота в законодателството, която при тази фактическа обстановка не позволява служебно заличаването на направения запис за сключен трудов договор, в случаите, когато се твърди, че няма съществуващо трудово правоотношение.

Създава се нова разпоредба в КТ, която има за цел да регламентира правната възможност за извършване на служебно заличаване на записи за сключени трудови договори. Регламентира се правомощието на контролните органи на Инспекцията по труда да дават задължително за изпълнение предписание на работодателите или на упълномощените от тях лица за изпращане на уведомление за заличаване на изпратено преди това уведомление за сключен трудов договор, ако установят, че няма доказателства за съществуване на трудово правоотношение. Когато работодателят не изпълни в срок

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

даденото му задължително предписание Инспекцията по труда ще уведомява Националната агенция за приходите за служебно заличаване на уведомлението за сключен трудов договор, тъй като няма доказателства за съществуване на трудово правоотношение. Инспекцията по труда ще уведомява Националната агенция за приходите за служебно заличаване на изпратено уведомление за сключен трудов договор и когато работодателят, лицето, което го представлява, или лицето, определено да получава кореспонденцията на работодателя, не могат да бъдат намерени на адреса на управление на работодателя. В този случай задължителното предписание се смята за връчено в деня на издаването му.

Промените, предложени в Кодекса на труда във връзка със служебното заличаване на подадени уведомления за сключени трудови договори, защитават правата и гарантират интересите на работниците и служителите. Ако промените бъдат приети, като резултат се очаква да доведат до предотвратяване на последиците от фигуриращ в регистъра на НАП запис за сключен трудов договор, когато работникът отрича да е сключвал с работодателя трудов договор, а работодателят не може да бъде намерен или дори когато е намерен, той също отрича да е подавал уведомление и фактически и документално не може да се установи, че между страните е възниквало трудово правоотношение.

3.3.1.2. В областта на осигурителното право

Служебна регистрация на фирмите в НАП и НОИ[16]

Регистрацията на осигурителите и самоосигуряващите се лица в Националния осигурителен институт се извършва служебно въз основа на данните в регистъра и базите данни на Националната агенция за приходите. Националната агенция за приходите създава и поддържа регистър и бази данни за задължените лица. Регистърът съдържа данни относно:

1. компетентната териториална дирекция;

2. името, съответно наименованието (фирмата) на регистрираното лице;

3. единния идентификационен код, определен от Агенцията по вписванията, или единния идентификационен код по БУЛСТАТ, съответно единния граждански номер или личния номер на чужденеца;

4. адреса на компетентната териториална дирекция и адреса за кореспонденция ;

5. името и идентификационния номер на лицата, които го представляват по закон;

6. вида и статута на регистрираното лице;

7. основната икономическа дейност;

8. датите на създаване, възникване, преобразуване, правоприемства, прекратяване и заличаване;

9. датата на регистрацията;

10. датата на прекратяване на регистрацията;

11. датите на специалната регистрация;

[16] *Заб. → мярката се отнася, както за осигурителното, така и за данъчното право.*

12. датите на прекратяване на специалната регистрация;

13. датите на промяна на компетентната териториална дирекция.

Регистрацията се извършва чрез служебно вписване на данни в регистъра.

Данните за лицата, вписани в търговския регистър, и за лицата, вписани в регистър БУЛСТАТ, се вписват служебно от съответната компетентна териториална дирекция въз основа на данните от търговския регистър, съответно от регистър БУЛСТАТ.

Системата на търговския регистър към Агенция по вписванията обменя автоматично информация по служебен път с НАП. Така автоматично НАП бива известяван за всяка една нова фирма, вписана към Търговския регистър и отпада предишното изискване за регистриране постфактум и в НАП по местоживеене.

Задължение за предоставяне на данни от осигурителите в НАП

На основание **чл. 5, ал. 4 от Кодекса за социално осигуряване** работодателите представят данни /декларации/ за държавното обществено осигуряване, учителския пенсионен фонд, допълнителното задължително пенсионно осигуряване, здравното осигуряване, фонд "Гарантирани вземания на работниците и служителите" и облагаемия доход и данъкът за доходите от трудови правоотношения по смисъла на Закона за данъците върху доходите на физическите лица. Съдържанието, сроковете, начинът и редът за подаване и съхраняване на тези декларации са определени в Наредба № Н-8 от 29 декември 2005 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица /Наредба № Н-8 от 29 декември 2005 г./.

Задължение за внасяне на осигурителни вноски и върху неначислени възнаграждения

Доходът, върху който се дължат осигурителни вноски, включва всички възнаграждения, включително начислените и неизплатени или неначислените, и други доходи от трудова дейност. Със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване се определят:

1. максималният месечен размер на осигурителния доход през календарната година;

2. минималният месечен размер на осигурителния доход през календарната година за самоосигуряващите се лица, определен съобразно облагаемия им доход за дейността като самоосигуряващо се лице;

3. основните икономически дейности и квалификационни групи професии, за които се въвежда минимален месечен размер на осигурителния доход за календарната година по дейности и групи професии, както и минималния осигурителен доход за тях.

Осигурителните вноски за ДОО по правило са месечни вноски, като едно от основните им предназначения е да осигурят ритмичност на приходите по фондовете на ДОО с оглед обезпечаване на средства за изплащане на краткосрочните обезщетения и пенсиите.

От 1 януари 2007 г. чрез законодателни промени в КСО са предприети мерки срещу недобросъвестните осигурители, които не изплащат регулярно трудови възнаграждения с цел избягване внасянето на осигурителни вноски за ДОО, като се въвежда дължимост на вноските и при

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

начислени, но неизплатени възнаграждения. Обвързването на дължимостта на вноските с начисляване на трудовите възнаграждения изиграва своята положителна роля в противодействието срещу некоректните осигурители и оправдава своето въвеждане.

Един от основните принципи при осъществяване на счетоводството и съставяне на финансовите отчети е принципът на текущо начисляване (чл. 4, ал. 1, т. 1 от ЗСч.). На основание на този принцип разходите, произтичащи от сделки и събития, следва да се начисляват към момента на тяхното възникване, независимо от момента на получаването или плащането на паричните средства или техните еквиваленти, и се включват във финансовите отчети за периода, за който се отнасят. Принципът на текущото начисляване обаче не визира периода, през който технически се извършва начисляването на разходите за възнаграждения. Счетоводната политика представлява съвкупност от принципи, изходни положения, концепции, правила, бази и процедури, възприети от предприятието за отчитане на неговата дейност и за представяне на информацията във финансовия отчет. Въпреки че след като положеният труд по трудово правоотношение е възмезден (чл. 242 от Кодекса на труда) и че при разработване на счетоводната политика, освен изискванията, залегнали в СС № 1 – Представяне на финансови отчети, следва да се вземат предвид и разпоредбите на приложимото трудово право, някои осигурители разработват счетоводна политика, въз основа на която начисляването не се извършва периодично, вследствие на което не внасят ритмично осигурителните вноски.

За да се постигне напълно целта, поради която се обвързва дължимостта на вноските с начисляване на трудовите възнаграждения, мярката се доразвива, като се въвежда дължимост на вноските за ДОО и при неначислени трудови възнаграждения. По този начин некоректните осигурители редовно следва да начисляват и изплащат трудовите възнаграждения, като се постига съответствие и съгласуваност между осигурителното, трудовото и счетоводното законодателство. Мярката има фискален характер, тъй като се цели ритмичност на приходите по фондовете на ДОО, както и поредното ограничаване действията на осигурителите, които са на границата на сивата икономика.

Участие на държавата в осигуряването по формулата 8:10:12

От 1 януари 2009 година държавата става най-големият осигурител, като работниците и служителите поемат 8% от осигурителната тежест, 10% е за работодателя и 12% - за сметка на държавата.

Съгласно разпоредбите на КСО, държавата участва в осигуряването чрез трансфер във фонд "Пенсии" в размерите и по реда, определени в чл. 21, т. 5 от КСО / трансфери от републиканския бюджет в размер 12 на сто върху сбора от осигурителните доходи на всички осигурени лица за календарната година/.

Общата осигурителна тежест оказва влияние върху размера на разполагаемите доходи на работниците и служителите. Към настоящия момент съотношението на осигурителната вноска между държавата, работодателя и работника е 12%:9,9%:7,9% за 2011 г., 2012 г. и 2013 г.

Целта на мярката е „изсветляване” на доходите, тъй като в интерес и на работниците, и на работодателите е да се плащат осигуровки върху реалните доходи.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Транспониране на разпоредбите на Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 година за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО

Съгласно разпоредба на Кодекса за социално осигуряване, в сила от 1.08.2012 г., съпрузите на лицата, регистрирани като упражняващи свободна професия и/или занаятчийска дейност и на регистрираните земеделски производители и тютюнопроизводители, когато с тяхно съгласие участват в упражняваната от тях трудова дейност, могат да се осигуряват по свое желание и за своя сметка за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за общо заболяване и майчинство, ако не са осигурени на друго основание. Осигурителните вноски за съпрузите на упражняващите свободна професия или занаятчийска дейност лица, се дължат върху минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване, а за съпрузите на земеделските производители и тютюнопроизводители - върху минималния осигурителен доход за регистрираните земеделски производители и тютюнопроизводители, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване.

Тази разпоредба транспонира текстове от Директива 2010/41/ЕС. Директивата определя рамка за прилагането в държавите-членки на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица или допринасят за изпълнението на подобни дейности по отношение на въпроси, които не са обхванати от други директиви.

С измененията в КСО се създава нова категория осигурени лица в съответствие с изискванията на чл. 7 от директивата, на които се дава еднакъв достъп до съществуващата система за социално осигуряване на самостоятелно заетите лица. По този начин се създават необходимите законодателни предпоставки, тези лица да излязат от неформалната икономика и да започнат да се осигуряват за труда, който така или иначе полагат в семейните предприятия.

Идея за криминализиране укриването на задължения за плащане на осигурителни вноски посредством промяна на Наказателния кодекс

Целта на въвеждането на наказателна отговорност за длъжностни лица, които укриват осигурителни вноски за ДОО, ДЗПО, и ЗЗО, е да се ограничи броят на некоректните работодатели, които по различен начин заобикалят и не спазват трудовото и осигурителното законодателство.

По отношение на установяването и изпълнението, данъчните и осигурителни задължения имат сходни правопораждащи фактически състави, компетентност на държавните органи и еднакъв процесуален ред, този по Данъчно-осигурителния процесуален кодекс, за установяване на задълженията за данъци и задължителни осигурителни вноски, поради което тази близост следва да бъде съобразена и при формулиране на престъпните състави. Укриването на осигурителни/ здравни вноски води до значително спадане на приходите в бюджета на ДОО и здравното осигуряване, което безспорно се отразява неблагоприятно и върху размера на осигурителните плащания. Подобно негативно явление се наблюдава през последните години и в повечето случаи води като резултат до загубване на някои права по социалното осигуряване на осигурените лица. Например осигурени лица, които не са платили повече от три дължими вноски за здравно осигуряване, заплащат оказаната медицинска помощ на изпълнителите.

Следва да се има предвид обаче, че последният законопроект, внесен в Народното събрание от

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

народни представители, е отхвърлен в зала на 1-во четене на 12.09.2013 г.

3.3.1.3. В областта на данъчното право

Въвеждане на системата на плоския данък като фактор за намаляване дела на сивата икономика

Системата на плоския данък означава въвеждането на единна данъчна ставка за облагане на доходите, както на физическите лица, така и на фирмите, независимо от размера на дохода. Всеобщо преобладаващото мнение е, че по-ниската данъчна ставка създава условия за поощряване на желанието за работа, спестяване и инвестиции, което води до повишаване на мотивацията за плащане на дължимите данъци. Системата на плоския данък е опростена и насърчава хората да спазват данъчните закони.

Провежданата данъчна политика в България през последните години е политика на постепенно намаляване на данъчната тежест. Данъчната ставка на корпоративния данък от 40% през 1993 г. достига най-ниското равнище в Европейския съюз – 10 %. Подобна е данъчната политика в областта на данъците върху доходите на физическите лица през годините, като заместването на прогресивното облагане с пропорционално (плосък данък 10 %) е допълнителен стимул за икономическите субекти физически лица да реализират допълнителни доходи, отчитайки по-ниската пределна ставка, с която се облагат те, спрямо ставката при прогресивното облагане. Политиката на намаляване на данъците върху доходите и печалбите води до нарастване на облагаемите печалби/доходи през годините, както поради привличането на нови инвеститори, така и поради реинвестирането на по-голям дял от печалбата след данъчно облагане отново в бизнеса.

Тази данъчна политика води и до намаляване дела на сивата икономика, пряко доказателство за което е запазването на данъчните приходи, въпреки по-ниските данъчни ставки.

Въвеждане на законово задължение за всички търговски компании да свържат касовите си апарати със системата на Националната агенция за приходите (постоянна дистанционна връзка), считано от 01.04.2012 г.

Целта на тази мярка е да намали броя на нерегистрираните работници и служители, да „изсветли” оборотите в търговията и да увеличи декларираните обороти в Справката Декларация по Закона за ДДС.

През 2010 г. с изменение в **Закона за данък върху добавената стойност** стартира изграждането на дистанционна връзка между фискалните устройства (ФУ) и НАП. Основната идея на тази връзка е създаване на възможност за предаване на данни за оборотите на търговските обекти в НАП за целите на селекцията и контрола. Успоредно с това, с цел облекчаване на бизнеса, дистанционната връзка се използва и за осигуряване възможност за предаване на всички данни, свързани с регистрацията, дерегистрацията и промени на данните за обекта. По този начин отпада изискването за издаване на документи на хартиен носител за регистрация/ дерегистрация на ФУ и тяхната заверка от НАП в нормативно определен срок. Това води до значително облекчаване процеса на администриране на ФУ, както за бизнеса, така и за НАП. На практика това означава спестени материални разходи и време на бизнеса. От гледна точка на НАП също се постигат съкращения на разходите чрез автоматизиране на

процеса по приемане и обработка на данни за ФУ. В НАП е създадена база данни, в която се съхраняват всички получени данни от регистрация/ дерегистрация и дневни отчети. По този начин се постига многократно повишаване ефективността на органите на НАП при извършване на наблюдения, селекция и контрол на търговските обекти.

Програмата за контрол, базирана на информацията, получавана посредством дистанционна връзка на фискалните устройства с НАП първоначално стартира с осъществена дистанционна връзка на информационната система на НАП с касовите апарати на бензиностанциите. До 30.09.2011 г. това задължение имат и всички търговци, регистрирани по ДДС, а до 31.03.2012 г. и всички останали търговци.

Задължения на доставчик/получател по доставка на течни горива

Съгласно **Закона за данък върху добавената стойност**, данъчно задължено лице - доставчик/получател по доставка на течни горива, е длъжно да подава в Националната агенция за приходите данни за доставката и движението на доставените/получените количества течни горива, както и за промяната в тях. За тази цел като средство за измерване от одобрен тип се използва нивомерна измервателна система за обем на течни горива с информационен изход за свързване към централно регистриращо устройство на електронните системи с фискална памет (ЕСФП), която отговаря на определени изисквания и подлежи на метрологичен контрол. Данните се подават на датата на данъчното събитие или на датата на възникване на промяна в обстоятелствата по електронен път с квалифициран електронен подпис.

Лице, което извършва продажби на течни горива чрез средства за измерване на разход, е длъжно да регистрира и отчита продажбите на течни горива чрез издаване на фискална касова бележка от ЕСФП, включително за платените чрез внасяне на пари в наличност по платежна сметка, кредитен превод, директен дебит, наличен паричен превод или пощенски паричен превод.

Не е задължително използването на ЕСФП при продажби на течни горива от данъчен склад по смисъла на Закона за акцизите и данъчните складове или при продажби на керосин, предназначен за зареждане на граждански въздухоплавателни средства чрез летищен оператор или оператор по наземно обслужване, когато плащането се извършва чрез внасяне на пари в наличност по платежна сметка, кредитен превод, директен дебит, наличен паричен превод или пощенски паричен превод.

Всяко лице е длъжно да регистрира и отчита извършваните от него продажби на стоки или услуги във или от търговски обект чрез издаване на фискална касова бележка от фискално устройство

На 13.12.2006 г. е приета **Наредба № Н-18 за регистриране и отчитане на продажби в търговските обекти чрез фискални устройства** (изд. от министъра на финансите, обн., ДВ, бр. 106 от 27.12.2006 г., в сила от деня на влизане в сила на Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз - 1.01.2007 г.).

Наредбата регламентира задължението на всяко лице да регистрира и отчита извършените от него продажби в търговски обект чрез издаване на фискална касова бележка от ФУ[17] (фискален бон) или

[17] Фискално устройство (ФУ).

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

касова бележка от ИАСУТД[18] (системен бон), независимо дали е поискан друг данъчен документ.

"Фискално устройство" е устройство за регистриране и отчитане продажби на стоки или услуги чрез издаване на фискални касови бележки и за съхраняване на данни за регистрираните обороти във фискална памет. Фискални устройства са:

а) електронните касови апарати с фискална памет (ЕКАФП);

б) фискалните принтери (ФПр);

в) електронните системи с фискална памет (ЕСФП) за отчитане на оборотите от продажби на течни горива чрез одобрени по смисъла на Закона за измерванията средства за измерване на разход;

г) фискалните устройства, вградени в автомати на самообслужване (ФУВАС).

"Търговски обект" е всяко място, помещение или съоръжение (например: маси, сергии и други подобни) на открито или под навеси, във или от което се извършват продажби на стоки или услуги, независимо че помещението или съоръжението може да служи същевременно и за други цели (например: офис, жилище или други подобни), да е част от притежаван недвижим имот (например: гараж, мазе, стая или други подобни) или да е производствен склад или превозно средство, от което се извършват продажби.

"Интегрирана автоматизирана система за управление на търговската дейност" е система за регистриране и отчитане продажби на стоки или услуги чрез издаване на касови бележки (системни бонове), осигуряваща автоматичен контрол върху движението на стоката или изпълнението на услугата от постъпването/заявяването в обекта до счетоводното отчитане на реализацията ѝ.

Всяко лице е длъжно да регистрира и отчита извършваните от него продажби на стоки или услуги във или от търговски обект чрез издаване на фискална касова бележка от ФУ или касова бележка от ИАСУТД, освен когато плащането се извършва чрез внасяне на пари в наличност по платежна сметка, кредитен превод, директен дебит или наличен паричен превод, извършен чрез доставчик на платежна услуга по смисъла на Закона за платежните услуги и платежните системи, или чрез пощенски паричен превод, извършен чрез лицензиран пощенски оператор за извършване на пощенски парични преводи по смисъла на Закона за пощенските услуги.

В наредбата са предвидени някои изключения[19] от общите правила.

---

[18] Интегрирана автоматизирана система за управление на търговската дейност (ИАСУТД).

[19] Не е задължено да регистрира извършваните от него продажби в търговски обект чрез ФУ/ИАСУТД лице, което извършва следните дейности:

1. продажби във или от търговски обекти, специализирани само за вестници и списания;

2. продажби на собствена и непреработена селскостопанска продукция от физически лица, които не са търговци по смисъла на Търговския закон, с изключение на продажби във или от търговски обекти в лицензираните стокови борси и тържища или закрити помещения, като магазин, склад или други подобни;

3. продажби на билети или други удостоверителни знаци за услуги (квитанция, талон и др.)…;

4. продажби на самолетни билети;

5. продажбата на вещи и извършването на услуги, свързани с осъществяването на религиозна, социална, образователна и здравна дейност от Българската православна църква и други регистрирани вероизповедания по Закона за вероизповеданията;

6. дейност на наемодатели - физически лица, които не са търговци по смисъла на Търговския закон, включително отдаващите под наем складови помещения;

7. упражняване на занаят по смисъла на Закона за занаятите, с изключение на автомонтьорство и автосервизни услуги и при условие че лицата са занаятчии - пенсионери по инвалидност или за изслужено време и старост, които извършват услугите с личен труд и не са търговци по смисъла на Търговския закон;

8. дейност на лица, упражняващи свободна професия;

9. продажби във или от търговски обекти, намиращи се в населени места с брой на лицата с постоянен

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Лицата са длъжни да монтират, въведат в експлоатация и използват регистрирани в НАП ФУ/ИАСУТД от датата на започване на дейността на обекта.

В наредбата е представен образец на бонове за отделни поръчки и стандартна клиентска фискална касова бележка, издавани от фискално устройство, предназначено за използване в ресторанти. Съгласно образеца, поръчаните от клиента в различни периоди на престоя му в заведението асортименти и тяхната цена се отразяват в служебни бонове с натрупване без сметката да се закрива. Сметката се закрива с издаването на фискален бон, в който са отразени всички поръчки с натрупване.

При издаването на касов бон (служебен бон), който не е фискален, продажбите са "записани" в оперативната памет на ФУ, но не и във фискалната памет на ФУ. В тази връзка нарушение би представлявало издаването на касови бонове при заплащане от страна на клиент с изписан текст на фискалния бон "междинна сума", "неприключена сметка" или "служебен бон", без да е издаден фискален бон (на който да е изписан текста "ФИСКАЛЕН БОН"). Издаването на фискални касови бележки за всяка отделна поръчка на едни и същи клиенти или отразяването на отделните поръчки в служебни бонове и впоследствие закриването на сметката, чрез издаване на фискален бон е въпрос на избор на лицата, осъществяващи продажбите в ресторанти. Предвидената в наредбата възможност за издаване на служебни бележки, които отразяват междинното състояние на сметката е съобразено с характера на извършваната дейност и е направена с цел улесняване на лицата, работещи в сферата на общественото хранене.

Процес по селекция

Предприемането на конкретно контролно действие - възлагане на ревизия или проверка, се предхожда от **т. нар. „процес по селекция“.** Разграничават се два вида селекция – текуща и служебна.

Текущата селекция се инициира от събития, които са от значение за установяване на дължимите данъци или осигурителни вноски, и се извършва в няколко случая, например: когато е подадена декларация с резултат данък за възстановяване или искане за прихващане или възстановяване на недължимо платени и събрани суми за данъци и осигурителни вноски; при постъпили данни от обмен на информация от администрация на друга страна; неподадени справки-декларации по ЗДДС за няколко данъчни периода, при постъпил сигнал от външен източник и др.

адрес под 300 души и разположени във високопланински и труднодостъпни места, с изключение на курортите;

10. продажби, извършвани от чуждестранни юридически и физически лица по смисъла на ЗКПО и ЗДДФЛ, които не са регистрирани по ЗДДС, по време на провеждане на международни мероприятия с краткотраен характер (изложения, панаири и други подобни), с изключение на мероприятия с развлекателен характер.

Не са задължени да издават фискални касови бележки от ФУ или касови бележки от ИАСУТД:

1. държавата, държавните и местните органи за всички извършвани от тях дейности или доставки в качеството им на орган на държавна или местна власт, за които последните не са данъчно задължени лица по смисъла на Закона за ДДС;

2. банките, когато извършват банкови или валутни сделки; доставчиците на платежни услуги, когато извършват платежни услуги по чл. 4 от Закона за платежните услуги и платежните системи; финансовите къщи, когато извършват сделки с чуждестранна валута по безкасов начин, пенсионноосигурителните дружества, когато извършват услуга по прехвърляне на натрупаните средства по индивидуална партида от един фонд към друг, както и лицата, извършващи търговска дейност с предмет съгласно чл. 1, ал. 1, т. 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11 и 12 от Търговския закон.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Служебната селекция се извършва, когато е налице нормативно изискване за извършване на определено контролно действие. Такъв е случаят например, когато е отправено искане за извършване на ревизия или проверка от прокурор или следовател.

Селекцията е процес, при който въз основа на наличните данни в базите, до които имат достъп органите на НАП, и след като се отчетат и специфичните характеристики на задължените лица, органът по селекция преценява и взема решение за необходимостта от предприемане на контролни действия , а именно възлагането на проверка или ревизия.

В хода на селекцията се извършва анализ на данните в базите, до които имат достъп органите на НАП, като се отчитат и специфичните характеристики на задължените лица. За целта се използват широк кръг от показатели за подбор на лица за ревизии, в т.ч.:

А. Общи показатели, приложими към всички задължени лица.

Това са показатели, които се определят от цялостното поведение на задълженото лице, и са свързани с установени нарушения, резултатите от извършени ревизии от предходни периоди, наличие на неплатени данъчни и осигурителни задължения, вида на дейността, която осъществява задълженото лице и др.

Б. Специфични показатели.

Тези показатели се прилагат към различните видове данъкоплатци и осигурители, както и в зависимост от спецификата на тяхната правно-организационна форма. Така например, когато органът по селекция решава дали да бъдат предприети контролни действия по отношение на предприятията, взема предвид специфични критерии, които се различават от тези за осигурителите.

При предприятията се разглеждат финансовите резултати от тяхната дейност, динамиката на приходите и разходите, преотстъпването на данък, взема се предвид и евентуално рисково поведение на фирмата, начина на финансиране на дейността и др.

За физическите лица (без ЕТ) се преценява наличието на значително несъответствие между общия размер на получените доходи и общия размер на извършените разходи за живот и придобиване на имущество.

При регистрираните по ЗДДС дружества се проследява наличието на данни за рисково поведение - наличие на дерегистрация по ЗДДС по инициатива на орган по приходите, установени несъответствия в дневниците за покупки и продажби, многократни запитвания от страна на чуждестранни данъчни администрации, търговия с рискови стоки и др.

Задължените лица-осигурители се проверяват за коректността на декларираните данни за наетите от тях лица. Също така проверява се динамиката на наетия персонал.

При самоосигуряващите се лица също се следи за несъответствие на декларираните от тях данни.

Трябва да се има предвид, че съгласно чл. 14, ал. 4, т. 4 от Закона за Националната агенция за приходите и заповед на изпълнителния директор № ЗЦУ-674/08.07.2013 г., конкретните критерии за селекция и анализ на риска във връзка с осъществяване на ревизии и проверки, са служебна тайна.

„Контролна покупка”

"Контролна покупка" е тази, която се извършва от или под контрола и наблюдението на органите на НАП и се документира с протокол за проверка.

Чрез контролната покупка се констатира спазването от търговците на изискванията на Наредба № Н-18 за регистриране и отчитане на продажби в търговските обекти чрез фискални устройства.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

При извършване на покупка от или под наблюдението на орган на НАП (контролна покупка) търговецът връща сумата, когато предметът на покупката може да бъде използван за търговска продажба и неговата потребителна стойност не е намаляла или услугата не е консумирана изцяло или частично. При издадена фискална касова бележка се извършва сторно операция, като се отбелязва номера и датата на съставения протокол за проверка.

Чрез извършването на контролни покупки, освен да се провери, дали търговците издават касов бон на своите клиенти, се вижда и дали след това тези данни не се трият от отчетната система на търговските обекти.

Промени в Данъчно-осигурителния процесуален кодекс и Търговския закон

Съществуването на сива икономика влияе негативно върху конкурентоспособността на предприятията и изкривява пазара, като поставя в неравнопоставено положение участниците в него, давайки конкурентно предимство на лицата, неплащащи напълно или отчасти дължимите от тях публични задължения. Освен това наличието на това явление води до преки загуби на фиска, а оттам и до възможност за провеждане на държавната политика чрез извършваните публични разходи. Всяка модерна приходна система има за цел събиране на публичните приходи при висока ефективност и ефикасност, като се основава в най-висока степен на доброволното спазване на закона. В тази насока в последните години са направени много и последователни усилия, изразяващи се както във водената политика на намаляване на данъчно-осигурителната тежест и създаване на неутралност на данъците, така и в съществено подобряване администрирането на приходите от данъци и задължителни осигурителни вноски чрез стимулиране на доброволното им плащане и създаване на все повече улеснения за данъкоплатците – електронни услуги, опростени декларации, подобрено обслужване и т.н.

Ключов елемент за повишаване на ефективността и ефикасността при събирането на публичните приходи и стимулиране на доброволното плащане на данъците и осигурителните вноски е подобряването на качеството и ефективността от контролната дейност, управляването на риска от неспазване на законодателството и подобряването на капацитета за борба с данъчно-осигурителните нарушения и измами. Влиянието на този фактор се засилва и от наличието на световна икономическа криза, която неминуемо се отразява върху поведението на данъкоплатците в посока на отлагане или избягване заплащането на дължимото към фиска. Следва да бъде отчетено постигнатото в улесняването на данъкоплатците при изпълнение на техните задължения, като се засили още повече контролът като ключов елемент при администрирането на приходите. Измененията на ДОПК се основават на дългогодишния опит и наблюдение върху поведението на данъкоплатците и по-конкретно на недобросъвестната част от тях, която част по един или друг начин участва в сивата икономика.

Изводите относно методите за избягване плащането на дължимите публични задължения показват наличието на няколко използвани от недобросъвестните лица способи, които поотделно или в комбинация водят до неплащане на публични задължения. Като средство за противодействие на това поведение са и направените законодателни предложения, които могат да бъдат групирани по следния начин:

I. ***Съсредоточаване на публичните задължения у лица, които не притежават и липсва вероятност в бъдеще да притежават активи, като по този начин се осуетява възможността за събиране на задълженията.*** Създаване на нови предприятия от едни и същи физически лица, въпреки наличието на неплатени публични задължения от други техни предприятия при доказано лошо управление на търговското предприятие. Разделяне на юридическото от фактическото

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

управление на предприятията, като евентуалната отговорност (независимо дали административна или гражданска) се носи от лица с нисък социален статус и непритежаващи имущество. Известни са много случаи, в които с цел избягване на данъчно облагане или възползване от данъчен кредит по Закона за ДДС, без да е налице правно основание за това, се ощетява фискът чрез извършване на преобразуване, учредяване на нови дружества и прехвърляния на предприятия, като задълженията се концентрират в лица, които не притежават активи. Задълженията при всички случаи възникват или остават в патримониума на лица, които нямат никакво имущество, чрез което да бъдат погасени публичните задължения.

С цел противодействие на тези действия са предложени изменения на Търговския закон и ДОПК, които целят:

1. Ограничаване на възможността да се възлага управлението на търговско предприятие на лица, при управлението на които друго търговско предприятие е обявено в несъстоятелност.

В тази връзка са приети следните разпоредби:

- Не може да бъде прокурист лице, обявено в несъстоятелност, както и лице, което е било управител, член на управителен или контролен орган на дружество, прекратено поради несъстоятелност през последните две години, предхождащи датата на решението за обявяване на несъстоятелността, ако са останали неудовлетворени кредитори.
- Не може да бъде едноличен търговец лице, което е било управител, член на управителен или контролен орган на дружество, прекратено поради несъстоятелност през последните две години, предхождащи датата на решението за обявяване на несъстоятелността, ако са останали неудовлетворени кредитори;
- Не може да бъде управител на ООД лице, обявено в несъстоятелност, или лице, което е било управител, член на управителен или контролен орган на дружество, прекратено поради несъстоятелност през последните две години, предхождащи датата на решението за обявяване на несъстоятелността, ако са останали неудовлетворени кредитори.

Подобни защитни разпоредби действат по отношение на управителните органи на акционерните дружества.

2. Променен е чл. 77 от ДОПК, касаещ уведомяването при прекратяване, прехвърляне и преобразуване на предприятие. В случаите на заличаване на едноличен търговец от Търговския регистър, при прекратяване на юридическо лице - търговец, прехвърляне на предприятие по чл. 15 от Търговския закон, преобразуване по реда на глава шестнадесета от Търговския закон, както и при подаване на заявление за ликвидация по § 5а, ал. 1 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за Търговския регистър, търговецът или заявителят уведомява териториалната дирекция на Националната агенция за приходите по седалището на търговеца преди подаване на съответното заявление за вписване на подлежащото на вписване обстоятелство. Териториалната дирекция на Националната агенция за приходите издава на търговеца или на заявителя удостоверение за уведомяването в срок до 60 дни от постъпване на уведомлението. Удостоверението за уведомяване на териториалната дирекция се прилага към внесеното в Агенцията по вписванията заявление за вписване и е условие за разглеждането му.

С промяната се дава възможност за налагане на предварителни обезпечителни мерки по реда на ДОПК, като при необходимост се ангажира отговорността на прехвърлителя, съответно се запазят активите на предприятието, които да послужат за удовлетворяване на дължими публични задължения.

II.*Укриване на обороти и скрито изплащане на заплати.*

Известно е наличието на значителен търговски оборот, който не се отразява в отчетите и декларациите, а съществуването му позволява по-нататъшно скрито изплащане на възнаграждения,

най-вече на заплати.

Във връзка с това се регламентира извършването на ревизии за задължения за осигурителни вноски при условията на чл. 122 от ДОПК, т. е. определяне размера на данъците и вноските чрез анализ на обичайната икономическа дейност. Разширят се хипотезите на приложимост на чл. 122 от ДОПК – ревизия при особени случаи. Органът по приходите може да приложи установения от съответния закон размер на данъка към определена от него данъчна основа, когато ревизираното или проверяваното лице не осигури достъп до подлежащ на контрол обект или до счетоводни и/или търговски данни от значение за производството, съхранявани на електронен носител.

Често срещано явление е разминаването между официалните отчети и декларации и документите, които се предоставят за получаване на кредит. В правомощията на органа по приходите на основание чл. 12, ал. 1, т. 11 от ДОПК е да изисква от всички лица, държавни и общински органи данни, сведения, документи, книжа, материали, вещи, извлечения по сметки, справки и други носители на информация, необходими за осъществяване на контролната дейност;

С оглед на това целесъобразно е в хода на извършване на проверка или ревизия органът по приходите да може да изисква и да му бъдат предоставяни данни и документи от кредитното досие на лицето, въз основа на които банката му е предоставила кредит. В тази връзка е приета нова ал. 7 в чл. 37 от ДОПК, съгласно която по писмено искане на директор на териториална дирекция на Националната агенция за приходите банките осигуряват на посочените в искането органи по приходите достъп до представените пред банката от ревизирано или проверявано лице документи, въз основа на които е отпуснат кредит на лицето, с изключение на документи, съдържащи банкова тайна. Банката предоставя заверени копия на документите, посочени от органите по приходите, с изключение на документи, съдържащи банкова тайна, документи, съдържащи се в публични регистри, както и такива, издадени или заверени от орган на Националната агенция за приходите.

Ваучерите за храна като фактор за „изсветляване” на сивата икономика

Механизмът на действие на ваучерната верига нормативно се регламентира с **Наредба № 7 от 9.07.2003 г. за условията и реда за издаване, отнемане на разрешение за извършване на дейност като оператор на ваучери за храна и осъществяването на дейност като оператор**. Употребата на ваучери за храна увеличава потреблението на такива продукти от домакинствата, и води до повишаване приходите от ДДС.

"Ваучери за храна" са вид книжа за замяна, предоставени чрез работодателя на ползватели, които се използват като разплащателно средство в ресторанти, заведения за бързо обслужване и обекти за търговия с храни съгласно сключен договор за обслужване с оператор.

3.3.1.4. Други законодателни мерки - примери

Приемане на закони, касаещи ограничаването на регулаторните режими - намаляването на разходите за спазване на нормативната уредба за предприятията чрез реформиране и опростяване на административните процедури.

- **Закон за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност** (ЗОАРАКСД[20]). Регламентира принципа за

[20] Урежда общите правила за ограничаване на административното регулиране и административния

обслужване „Едно гише”.

- **Закон за електронното управление** (ЗЕУ[21]).

Промени в Закона за насърчаване на заетостта и др. закони с цел по-ефективното управление на миграционните процеси

- **Директива 2009/52/ЕО на Съвета от 18 юни 2009 г. относно предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава** - Директивата е приета на 18 юни 2009 г. и публикувана в Официалния вестник на Европейския съюз на 30 юни 2009 г. Срокът за транспониране е до 20 юли 2011 г. Тя е транспонирана в текстовете на ЗНЗ /ДВ, бр. 43 от 2011 г., в сила от 15.06.2011 г./, с които се въвежда забрана за наемане на незаконно пребиваващи на територията на Република България чужденци.

Тези промени са поредна мярка за борба за намаляване на недекларираната заетост, както и с незаконната трудова миграция. Мерките по Директива 2009/52/ЕО целят основно две неща. От една страна, дисциплинирането на работодателите да не търсят наемането на незаконно пребиваващи чужденци, които да експлоатират с оглед спестяване на финансови средства от дължими плащания в случаите на наемане на работници законно. От друга страна, защита на незаконно пребиваващия чужденец и неговите трудови права при незаконно наемане и при особено експлоататорски условия на труд. Дефинирани са понятията „незаконно пребиваващ чужденец” и „незаконно наемане на работа на чужденец”.

- **Директива 2009/50/ЕО на Съвета от 25 май 2009 г. относно условията за влизане и**

контрол върху стопанската дейност. Целта на закона е да улесни и насърчи извършването на стопанската дейност, като ограничи до обществено оправдани граници административното регулиране и административния контрол, осъществявани върху нея от държавните органи и от органите на местното самоуправление.

Законът се занимава с отношенията “при” и “след” започването на дейността – отношенията между онези, които създават и прилагат нормите, и онези, от които се изисква да спазват тези норми, т.е. търговците като субекти на стопанска дейност.

Съгласно разпоредбите на закона при упражняване на своите правомощия във връзка с регулирането и контрола върху стопанската дейност административните органи са длъжни да:

1. осигурят по подходящ начин постоянен и безусловен достъп до всички административни актове и формуляри, както и да оказват съдействие за попълване на документи;

2. предоставят пълна информация за сроковете, приложими в съответното производство, за дължимите такси и методиката за тяхното определяне, както и да оказват съдействие за попълването на документи;

3. организират дейността си така, че да обслужват заинтересованите лица на едно място в едно служебно помещение;

4. осигурят подходящо работно време за ползването на услугите по т. 1 и 2 от заинтересованите лица;

5. осигурят възможност за предоставяне на услугите по електронен път съгласно Закона за електронното управление.

[21] Поставя правна рамка на дейността на административните органи при работа с електронни документи, предоставянето на административни услуги по електронен път и обмена на електронни документи между административните органи. С него се въвежда задължение за административните органи, лицата, осъществяващи публични функции, и организациите, предоставящи обществени услуги, да не могат да изискват от гражданите и организациите представянето или доказването на вече събрани или създадени данни, а да бъдат длъжни да ги съберат служебно от първичния администратор на данните. Уреден е и проблемът със служебното уведомяване за налични при първичния администратор данни в случаите, когато по силата на нормативно установено задължение за обработване на тези данни друг администратор ги е поискал. По този начин отпада необходимостта за многократно предоставяне на едни и същи данни пред различни администратори.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост: Директивата е приета на 25 май 2009 г. и публикувана в Официалния вестник на Европейския съюз на 18 юни 2009 г. Срокът за транспониране е до 19 юни 2011 г. Директивата е частично въведена със Закона за изменение и допълнение на Закона за чужденците в Република България (обн., ДВ, бр. 9 от 2011 г.) – в частта относно въвеждане на документа „Синя карта на ЕС” с оглед да има достатъчно време за подготовка за издаването му от органите на Министерството на вътрешните работи. Останалите текстове са транспонирани в ЗНЗ /ДВ, бр. 43 от 2011 г., в сила от 15.06.2011 г./. „Висококвалифицирана заетост“ е наемане на работа на лице, което притежава необходимата за съответната работа компетентност – придобито висше образование, което се удостоверява с диплома, удостоверение или друг документ, издаден от компетентен орган, след обучение с продължителност, не по-малка от три години, проведено от образователна институция, призната като висше училище от съответната държава“. При наемане на работа на чужденци за целите на висококвалифицирана заетост се издава единно разрешение за пребиваване и работа тип „синя карта на ЕС“, съгласно разпоредбите на Закона за чужденците в Република България и Правилника за прилагането му.

Ограничаване на разплащанията в брой над 15000 лв.

На 9 февр. 2011 г. е приет **Закон за ограничаване на плащанията в брой**. Съгласно мотивите за приемането на закона, основен проблем в стопанския оборот е съществуването на постоянен паричен поток, който не се отразява в първични счетоводни документи. Извършват се разплащания в брой по сделки между юридически лица, физически лица и между юридически и физически лица. По този начин в страната се изплащат и реалните размери на работните заплати, като по документи лицата получават далеч по-ниски суми, с което се избягва както внасянето на данък по Закона за данъците върху доходите на физическите лица, така и на задължителни осигурителни вноски. Подобни законови разпоредби, които ограничават плащанията в брой, действат и в други държави от Европейския съюз, като например във Франция, Белгия, Италия и Люксембург. Целта е повишаване на постъпленията в държавния бюджет и създаване на възможност за ограничаване на сивия сектор в икономиката на страната.

Промени в Закона за обществени поръчки

В Закона за обществени поръчки са приети промени, свързани със засилване на ролята и правомощията на Агенцията за обществени поръчки и прекратяването на противоречиви и непрозрачни процедури.

Закон за камарата на строителите

С приемането на закона се цели намаляване на сектора на сивата икономика и увеличаване на данъците, които ще постъпват в бюджета, излизане на светло на строителните фирми, които извършват тази дейност, завишаване на контрола върху тяхната дейност и съответно повишаване на

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

качеството на средата, която се изгражда.

Законът определя изискванията към лицата, извършващи строителство, както и устройството и дейността на професионалната организация на строителите и цели да създаде условия за идентифициране и прозрачност на дейността на лицата, извършващи строителство.

Мерки в Закона за социално подпомагане, чиято цел е безработните лица в трудоспособна възраст да не се задържат в системата на социално подпомагане, тъй като съществува една немалка част от хора, които продължават формално да изпълняват изискванията на Закона за социалното подпомагане и Закона за насърчаване на заетостта. Това им поведение ги прави едновременно бенефициенти на двете системи и част от сивата икономика, реализирайки доходи, които не декларират.

Първоначално е въведен 18-месечен ограничителен срок за непрекъснато получаване на социални помощи от безработни лица в трудоспособна възраст, който впоследствие е намален на 12 месеца. Акцентът се поставя върху стимулиране на личната и обществената отговорност на трудоспособните лица, активното им поведение на пазара на труда, както и тяхното огрaмотяване и квалификация.

Следва да се има предвид обаче, че тези мерки към настоящия момент са отменени в изпълнение на Решението на Европейския комитет за социални права по констатирано несъответствие с чл. 13, ал. 1 и чл. Е от Европейската социална харта (ревизирана), уреждащи съответно правото на социална помощ и принципа за недопускане на дискриминация.

Решението е по колективна жалба № 48/2008 (Европейски център за правата на ромите срещу България), внесена в Съвета на Европа съгласно системата за колективните жалби по Европейската социална харта. Тази система е част от контролния механизъм на Европейската социална харта (ревизирана), с който България се е обвързала и който позволява подаването на колективни жалби, съдържащи твърдения за нарушения на хартата. Колективна жалба атакува изменението на Закона за социално подпомагане от февруари 2006 г., с което се въвежда ограничение за получаване на месечна социална помощ непрекъснато за срок 18 месеца от безработните лица в трудоспособна възраст (от 1 юли 2008 г. съответно намален на 12 месеца). В своето Решение от 18 февруари 2009 г. Европейският комитет за социални права констатира, че лице, на което е отказано продължаване на правото на месечни социални помощи поради посочените по-горе законови мерки, може да бъде изправено пред риска да изгуби основното си средство за препитание.

Наредба № 3 от 19.02.2010 г. за специфичните изисквания и контрола, осъществяван от митническите органи върху средствата за измерване на акцизни стоки

Наредбата въвежда изискване към производителите на акцизни стоки - алкохол, горива и вино да монтират контролни уреди - разходомери на всяка точка от производствения процес, данните от които се изпращат в реално време в Агенция „Митници“.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.3.2. Незаконодателни мерки през последните години. (програми, вкл. по ОПРЧР, проекти и инициативи, конференции, кампании и др.):

Извършване на съвместни проверки от институциите, осъществяващи контрол за спазване на трудовото, осигурителното и данъчното законодателство с цел засилване на борбата срещу недекларираната заетост и ограничаване на сивата икономика като цяло

Съвместните проверки са в изпълнение на мерки, предвиждащи "Засилен контрол за спазване едновременно на данъчното и осигурителното законодателство" и "Засилен контрол от страна на НАП, местните данъчни власти, ИА "Главна инспекция по труда" по отношение на нарушения на трудовото, осигурителното и данъчното законодателство". Обект на проверките са работодатели, за които в резултат на извършвания от ИА "ГИТ" и НАП контрол е установено, че през годината са допуснали множество и/или тежки нарушения на трудовото и/или осигурителното законодателство.

Съвместните проверки се правят на основание сключени **Споразумения за съвместна дейност.**

През месец септември 2010 г. между НАП, НОИ и ИА „ГИТ" е подписано ***Споразумение за разширяване обмена на информация и за общи действия по засилването на контрола по спазването на трудовото, осигурителното и данъчно законодателство.*** Добро взаимодействие ИА „ГИТ” осъществява и с органите на МВР, Икономическа полиция и Изпълнителна агенция „Автомобилна администрация”.

В периода юли 2009 – декември 2012 г. са извършени 7 305 съвместни проверки на ИА "ГИТ" и НАП, 3 803 на ИА "ГИТ" и МВР, 1 510 на ИА "ГИТ" и НОИ, и 807 на ИА "ГИТ" и АЗ.

В борбата със „сивата икономика" контролните институции си взаимодействат и като обменят оперативна координация, данни и информация за обектите на контрол. Установена е практика, инспекторите по труда да информират АЗ и АСП при установени случаи на работещи без трудови договори, които получават социални помощи или обезщетения за безработица.

Резултатите от съвместните проверки показват, че те са ефективни и дават възможност за събиране на повече доказателства /документи/ при изясняване на възникнали спорни обстоятелства и установяване на нарушения на закона. Резултатите от съвместния контрол показват, че тези проверки допринасят за по-бързото решаване на възникнали проблеми в предприятията чрез своевременна намеса в зависимост от правомощията, тъй като се избягва загубата на време за сигнализиране на един или друг орган за проблемите, които са от неговата компетентност.

Възможност за проверка на редовността на плащанията, извършени от работодателя за осигуровки чрез издаване на персонален идентификационен номер (ПИК)

Във всички офиси на Националната агенция за приходите (НАП) се издава **персонален идентификационен код (ПИК)** за достъп до електронни услуги без да е необходимо закупуването на електронен подпис. Чрез този код клиентите на администрацията могат да проверят:

➢ какъв е осигурителният им доход - върху каква сума работодателите внасят осигурителните им вноски;

➢ информация за членство в пенсионен фонд и месеците за които има извършени преводи от НАП към съответното пенсионноосигурително дружество;

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- декларираните пред НАП трудови договори за лицето от неговия работодател – дали е обявен пред НАП трудовият договор;
- декларираните от юридически лица пред НАП трудови договори;
- да подадат искане за издаване на документ;
- задълженията си към НАП.

Следователно чрез ПИК лицата проследяват за нередности в договорните отношения със своя работодател.

Предвижда се в бъдеще броят на услугите да бъде разширяван.

Националният осигурителен институт също издава на осигурените лица ПИК. С издадения ПИК лицата могат да ползват предоставени от НОИ електронни услуги, които касаят достъп до лични данни. Издаваният от Националната агенция за приходите 12-цифрен ПИК не може да се ползва за достъп до предоставяните от НОИ услуги. Чрез ИНТЕРНЕТ-страницата на НОИ гражданите могат да получават информация за:

- наличие или липса на информация в Регистъра на осигурените лица за натрупани осигурителни права;
- отпускане и изплащане на краткосрочни и дългосрочни обезщетения;
- актуално състояние на изплащаните пенсии и добавки;
- справка за издадени пенсионни разпореждания;

Информацията е достъпна след въвеждане на ЕГН и ПИК. За да може да ползва услугите, всяко лице трябва предварително да получи своя персонален идентификационния код. ПИК се издава от най-близкото териториално поделение на НОИ или негов филиал, постоянно или изнесено работно място или приемна, лично чрез представяне само на лична карта или от представител чрез представяне на изрично, нотариално заверено пълномощно. За получения ПИК се издава удостоверение, което също се получава лично и не се изпраща по пощата. ПИК е активен от деня, следващ неговото издаване.

„Справка за статус на социално осигуряване” е новата електронна услуга, която от 31 юли 2013 г. е достъпна през интернет страницата на Националния осигурителен институт (www.nssi.bg), в рубрика Е-услуги/Справки/по ЕГН и ПИК/Справки за социално осигуряване.

Това е справочна електронна услуга, която дава възможност на осигурените лица да проследят своя статус на социално осигуряване за периода от 1997 г. до настоящия момент. Справката е изготвена на база на информацията, която е подадена в Регистъра на осигурените лица. След въвеждане на вярна комбинация от ЕГН и ПИК, в рамките на един екран статусът на социално осигуряване се визуализира във вид на решетка (таблица), състояща се от оцветени в зелено и червено клетки. Те са попълнени със знаци „+” и „-”, съответно при наличие или липса на данни за социално осигуряване, подадени за лицето в Регистъра на осигурените лица за съответния месец и година. При желание справката може да бъде разпечатана от потребителя.

Причините за липсващи данни в справката могат да бъдат неподадени декларации в НАП от работодател или от самоосигуряващо се лице, несъответствие в ЕГН/ЛНЧ на подадените декларации от работодател или самоосигуряващо се лице при промяна на ЕГН/ЛНЧ в съответния период, а също така и отпаднало или ненастъпило основание за осигуряване на лицето.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Тези мерки са насочени, както към ограничаване предлагането на работна сила/ заплащането на труд без сключен договор, така и към ограничаване изплащането на част от възнаграждението, върху което не са платени социални и здравни осигуровки и данъци.

3.3.2.1. Незаконодателни мерки, насочени към ограничаване предлагането на работна сила / заплащането на труд без сключен договор

Засиленият контрол по спазването на законите като едно от най-сигурните средства за превенция на неформалната икономика

- ***Оперативни проверки, извършвани от органите на Националната агенция по приходите***

Например в периода 19.11.2012 г. - 07.12.2012 г. са извършени 470 оперативни проверки, от които 179 с наблюдения в обекти за техническо обслужване и ремонт на автомобили, в които се предлага услугата „смяна на автомобилни гуми”. Основната цел на контролните действия е да се установи броят на заетите лица в обектите и отчитат ли се в пълен размер приходите от дейността. За установени административни нарушения в проверените обекти са съставени 38 акта.

- ***Инспекционна дейност на ИА „Главна инспекция по труда”***

Програма на ИА „Главна инспекция по труда” „Инспектиране на предприятия от всички икономически дейности за гарантиране спазването на Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за насърчаване на заетостта и Закона за държавния служител.”

Национална програма "От социални помощи към осигуряване на заетост" – 2013 на МТСП

Предпоставки и необходимост от реализация на програмата

Политиката на Европейския съюз "Заетост за социална интеграция" предполага чрез мерки за преодоляване на продължителната безработица рискови групи от обществото да се реинтегрират в него чрез осигуряване на работа. Мерките са насочени към насърчаване на безработни и неактивни лица, получаващи социални помощи, да приемат работа, да усъвършенстват своите умения или да придобият такива (чрез включване в обучение за ограмотяване и придобиване на професионална квалификация) и да възстановят трудовите си навици, с цел повишаване на конкурентоспособността им и увеличаване пригодността им за заетост.

Подпомаганите безработни лица в трудоспособна възраст могат да бъдат разделени на следните основни групи:

- лица, които не работят, издържат се от социални помощи, като за тях социалното подпомагане е начин на живот. Загубили са мотивация за работа;
- лица, които работят в сивата икономика, без трудов договор, но получават доходи. Поддържат редовна регистрация в дирекция "Бюро по труда" и получават социални помощи, тъй като не могат да бъдат установени доходите им от сивата икономика.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Помощите, които лицата получават, не дават очаквания резултат. Те са демотивирани за труд и помощите са временно решение за оцеляване и задълбочават социалната им непълноценност. От друга страна, създават се предпоставки за участие в недекларирана заетост и паралелно получаване на социални помощи.

3.3.2.2. Незаконодателни мерки, насочени към ограничаване изплащането на част от възнаграждението, върху което не са платени социални и здравни осигуровки и данъци

Провеждане на ежегодни кампании на НАП за деклариране и плащане на здравно – осигурителните вноски

Действия на институциите, контролиращи спазването на трудовото, осигурителното и данъчното законодателство за противодействие на корупцията и намаляване дела на сивата икономика

В периода 16.07.2012 г. - 31.08.2012 г. е проведена лятна кампания по спазване на данъчното и осигурителното законодателство в обекти, разположени в черноморските градове, ваканционни селища и курорти. Целта на кампанията е ефективно противодействие на укриването на реализирани приходи, ДДС и задължения за осигурителни вноски от задължените лица. За периода на кампанията са извършени общо 1154 проверки и съставени 385 броя актове за установяване на административни нарушения. Възлагането и извършването на проверките и наблюденията е предхождано от селекция на обекти и лица за контролни действия.

В областта на осигурителния контрол - проверки на задължени лица, с висока степен на риск от неспазване на осигурителното законодателство.

- първата кампания от 2011 г., е насочена към задължени лица, осигуряващи значителна част от наетите лица на непълно работно време. В рамките на кампанията са извършени общо 4917 проверки, като са проверени над 57 000 трудови договори. Съставени са 846 актове за установени административни нарушения, като 720 от тях са за неспазване на осигурителното законодателство. В резултат на проверките за 8 400 работници осигуряването е променено на пълен работен ден.
- втората кампания от 2011 г., е насочена към задължени лица – работодатели, посочили в подадените осигурителни декларации, че не изплащат работни заплати, и невнесли дължимите задължителни осигурителни вноски. В рамките на кампанията са извършени 1895 проверки. Съставени са 2286 актове за установени административни нарушения, като 2079 от тях са за неспазване на осигурителното законодателство. В резултат на проверките допълнително са внесени 10 442 х.лв. задължителни осигурителни вноски и 1 902 х.лв. данък върху доходите на физическите лица, а допълнително декларираните задължения са съответно 1 864 х.лв. и 6 295 х.лв.
- първата кампания от 2012 г. е свързана с третиране на риск „Избягване плащането на осигурителни вноски чрез укриване на част от трудовите възнаграждения на наетия персонал”. В рамките на кампанията са проверени задължени лица, подавали декларации по Наредба Н-8, между които няма съответствие на декларираните данни, както и такива, които не декларират и не

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

внасят задължения за задължителни осигурителни вноски за назначените от тях работници и служители. Извършени са 314 проверки. Съставени са 256 актове за установени административни нарушения, като 242 от тях са за неспазване на осигурителното законодателства. В резултат на проверките допълнително са внесени 326 х.лв. осигурителни вноски и 78 х.лв. данък върху доходите на физическите лица, а допълнително декларираните задължения са съответно 961 х.лв. и 194 х.лв.

- втората кампания от 2012 г., е насочена към задължени лица, осигуряващи значителна част от работещите при тях лица на непълно работно време. Кампанията е втора по ред с третиране на такъв риск и броят на проверените лица е ограничен следствие резултатите от предишната такава. Извършени са 2418 проверки, като са проверени над 56100 трудови договори. Съставени са 327 актове за установени административни нарушения, като 306 от тях са за неспазване на осигурителното законодателство. В резултат на проверките над 4600 работници са осигурени на пълен работен ден.
- третата кампания от 2012 г., е насочена към задължени лица, подавали уведомления за сключени трудови договори по Наредба № 5 от 2002 г., но неподавали декларации по Наредба Н-8 от 2005 г. и невнасяли задължителни осигурителни вноски и данък по ЗДДФЛ. Кампанията има за цел в резултат на проверките да се установи, дали действията на задължените лица са свързани с осигурителни измами и ползване на здравноосигурителни права от трети лица. Извършени са 281 проверки, като са проверени над 3600 непрекратени трудови договори. Съставени са 60 актове за установени административни нарушения за неспазване на осигурителното законодателство. За резултатите на 20 от проверките е уведомена ИА „ГИТ”, а за резултатите на 4 от проверките е сезирана прокуратурата.

Издадена от Националната агенция по приходите брошура „Пари в плик”

Тази брошура накратко обяснява **какво означава получаването на „пари на ръка” от работодателя** – някои работодатели изплащат част от възнаграждението не по установения ред /по ведомост, с фиш или по банков път/, а в брой, като тези суми не се завеждат документално и не се декларират. Целта е тези доходи да не се обявят и за тях да не се дължат и внасят задължителни осигурителни вноски и данъци. Обикновено това са трудови договори, при които са вписани занижени възнаграждения, равни или близки до минималния осигурителен праг за съответната дейност или професия; или е декларирано, че се полага труд на непълно работно време от 4 часа. Брошурата обяснява, че в тези случаи, освен, че е налице нарушение на осигурителното, данъчното и трудовото право, работещият се лишава от много права – човек, работещ на половин ден, трябва да работи по-дълго до пенсия, тъй като един работен ден му се зачита като половин при определяне продължителността на осигурителния стаж; по-ниски обезщетения при болест, майчинство и безработица, и т.н., когато обявената заплата е по-ниска от реалната – точно когато при болест и майчинство хората имат най-силна нужда от финансова подкрепа, те няма да я получат, заради документирането на по-ниска заплата в миналото; по-ниска пенсия при достигане на стаж и възраст за пенсиониране в резултат на ниския размер на осигурителния доход и т.н. Плащането „на ръка” не позволява на контролните органи да защитят интересите на работещите.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.3.2.3. Незаконодателни мерки, непопадащи в някоя от горните категории.

Една банкова сметка за доброволно плащане на данъци и осигуровки без кодове за вид плащане

Тази мярка е в потвърждение на трайната практика за намалявате на броя сметки и кодове за плащане, което означава по-малко на брой платежни нареждания за бизнеса, респективно по-ниски съпътстващи разходи за спазване на задълженията.

Считано от 01.01.2013 г. се въвежда една банкова сметка за доброволно плащане на данъци и осигуровки без кодове за вид плащане.

Целта на мярката е намаляване на административната тежест и разходите на клиентите на НАП при деклариране и плащане на данъци и осигурителни вноски. С въвеждането на мярката се намалява броя на платежните документи, необходими за плащането на вноските; също така се намаляват разходите за банкови комисионни, както и възможността за технически грешки при попълването на платежните документи.

Споразумение между ръководителите на Националната агенция по приходите и Агенцията по вписванията за подаване на годишните финансови отчети и в териториалните поделения на НАП с цел улесняване на юридическите лица, които подават годишните си декларации за облагане с корпоративни данъци на хартия в офисите на приходната агенция

Съгласно Споразумението, от началото на 2013 г. до 31 март 2013 г., освен в Агенцията по вписванията, и в 34 офиси на НАП се подават годишните финансови отчети и други документи, изисквани от Закона за счетоводството, които предприятията са длъжни да публикуват до 30 юни в Търговския регистър. НАП осигурява в своите структури работни места за служители на Агенцията по вписванията, които да приемат документите. След 31 март 2013 г. документите се подават по установените други канали на Агенцията по вписванията – на място в структурите им в страната или по електронен път.

Съвместни инициативи на Националната агенция по приходите и Националния статистически институт (НСИ) за подаване само на едно място на годишните отчети за дейността с цел спестяване на време и средства за фирмите

Представянето на годишния отчет в срок до 31 март на съответната година е задължително съгласно Закона за корпоративното подоходно облагане (ЗКПО), Закона за статистиката и Националната статистическа програма.

Неизпълнението на задълженията за попълване и представяне на годишния отчет се санкционира по чл. 276 от ЗКПО и чл. 52 от Закона за статистиката.

НСИ и НАП дават възможност за представяне на годишните отчети за дейността по един от следните начини:

- Чрез формуляри на хартиен носител;

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Чрез попълване на електронни формуляри на отчетите (в offline режим) и изпращането им по електронна поща.

Попълнени хартиени формуляри се подават в съответните териториални структури на НАП, по пощата с обратна разписка или в пощенската станция. Те се подават заедно с годишната данъчна декларация на хартиен носител. Приетата годишна данъчна декларация получава уникален входящ номер, който задължително се записва като входящ номер и на Годишния отчет за дейността на предприятията.

Обменът на информация между двете институции става изцяло по служебен път. Така вместо да чакат пред две институции, за да изпълнят задълженията си и да попълват финансовите си данни в различни формуляри, фирмите могат да го направят или в НАП, или в НСИ. Тази услуга спестява по 9 млн. лв. годишно на дружествата.

Текущо оперативно наблюдение на задължените лица с цел подобряване на ефективността на събираемостта на данъците и задължителните осигурителни вноски от страна на органите на Националната агенция по приходите

Текущо оперативно наблюдение на задължените лица се осъществява чрез определяне на действия по събиране и селективен подход към длъжниците, на база на степента на риска за събиране на задължението и тяхното поведение към спазването на задълженията за регистриране, деклариране и заплащане на задължения за данъци и осигуровки и други публични държавни вземания. Прилагат се техники за стимулиране и спазване на доброволното изпълнение на задълженията в зависимост от това, към коя група попадат задължените лица: уведомления, напомнителни писма, разясняване на възможностите за обезпечаване и погасяване на задълженията на лица с временно финансово затруднение, възможност за сключване на споразумения с приходната администрация.

Процесите по управление и възлагане на ревизии се централизират, засилва се контролът върху значими за фиска субекти, в т.ч. акцент върху текущия контрол и своевременното възстановяване на ДДС, както и преимуществено извършване на проверки по спазване на данъчното и осигурителното законодателство, вкл. засилено присъствие в търговски обекти през активните туристически сезони, като чрез т.нар. „мониторинг на продажбите” се цели да се установят реалните обороти на търговските обекти.

Сътрудничество със социалните партньори

Успехът на политиките за борба с недекларирания труд зависи от сътрудничеството между държавата и социалните партньори. Участието на организациите на работодателите и на работниците и служителите в борбата срещу недекларирания труд е от изключително значение.

Във връзка с осъществяването на ефективна и ефикасна контролна дейност ИА "ГИТ" има подписано споразумение за координация и сътрудничество с национално представителните синдикати КНСБ и КТ „Подкрепа”, подписано на 7.10.2009 г.

В Споразумението между ИА „ГИТ” и КНСБ и КТ „Подкрепа” е предвидено:

- структурите на КНСБ и КТ „Подкрепа” да засилят сигналната си функция към ИА

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

”ГИТ” и съответните териториални Дирекции, като своевременно подават сигнали с прецизна информация за нарушения на трудовото законодателство и нормите на безопасност и здраве при работа;

- регионалните структури на КНСБ и КТ „Подкрепа” и Д „ИТ” да обединят усилията си за популяризиране на предприятията, постигнали положителни резултати и утвърдили добри практики по прилагането на трудовото законодателство;
- страните се ангажират с провеждането на съвместни национални, браншови и регионални инициативи – срещи, семинари, пресконференции, организират клубове по безопасност при работа, публични кампании за защита на фундаменталните трудови, синдикални права и др.;
- ИА”ГИТ” да усъвършенства и интензифицира съвместни контролни и информационни дейности и кампании с НАП и НОИ, относно правата и задълженията на работодатели и работещи при сключване и изпълнение на трудовите договори, както и да разшири практиката на периодично информиране на двете конфедерации и съответните им структури за резултатите от инспекционната дейност и констатираните проблеми, брой и видове нарушения на законодателството и предприети мерки.

Процедура по ОП „Развитие на човешките ресурси”: „Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори” (вкл. в Националния план за действие по заетостта за 2011 г.)

Основна цел:

Подобряване на адаптивността на заетите лица към предизвикателствата на съвременния пазар на труда в България, като съществен фактор за ограничаване на неформалната икономика, за балансиране на търсенето и предлагането на работна сила и за прилагане на мерки за гъвкава сигурност посредством съвместни действия на социалните партньори.

Целева група:

Работодатели, работници и служители, служители в институции и организации, осъществяващи контрол и работещи на пазара на труда и осъществяващи контрол върху условията на труд, самонаети, активно търсещи работа лица.

Сред основните дейности, включени в процедурата, са извършването на анализи, проучвания, разработване на информационни системи, стратегии и др., насочени към ограничаване на неформалната икономика и повишаване на обществената нетърпимост към всички нейни прояви.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”[22]

Проектът се осъществява от Българската търговско-промишлена палата с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

[22] http://www.vsa.bcci.bg/?cid=2

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

- Обща цел: Чрез превантивни действия за ограничаване на неформалната икономика и повишаване на обществената нетърпимост към всички нейни прояви и форми на проявление подобряване на адаптивността на заетите лица към предизвикателствата на съвременния пазар на труда в България, като съществен фактор за ограничаване на неформалната икономика, за балансиране на търсенето и предлагането на работна сила и за прилагане на мерки за гъвкава сигурност посредством съвместни действия на социалните партньори.

В изпълнение на проекта е създаден сайт "Виртуална социална академия". В сайта може да се подават всякакви сигнали за сенчести практики в трудово-правните отношения между работници и работодатели, като плащания под масата и невнасяне на осигуровки, и т.н. Платформата съдържа и възможности за справки, самообучение и др.

Проект „Ограничаване и превенция на неформалната икономика”[23] – цел: осъществяване на превенция на неформалната икономика

Проектът „Ограничаване и превенция на неформалната икономика” се изпълнява от Асоциация на индустриалния капитал в България в партньорство с Конфедерация на независимите синдикати в България за периода 2009 – 2014 г. Проектът е финансиран от ОП „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд, по препоръка на Европейската комисия за насърчаване на съвместните действия на социалните партньори.

Целта на проекта е ограничаване и превенция на неформалната икономика в България, както и в пилотните сектори машиностроене, електротехника, информационни технологии, инфраструктурно строителство, лека промишленост, парфюмерия и козметика, млекопреработване, туризъм, небанкови финансови услуги и услуги от общ интерес и създаване на обществена нетърпимост към всички нейни форми и прояви.

В рамките на проекта е създаден **Национален център "Икономика на светло"** и девет регионални звена, които обединяват усилията на всички заинтересовани страни за ограничаване на сивата икономиката. В центъра се организират приемни дни по браншове. Регистрираните по време на приемните дни случаи се обсъждат и намират отражение при анализите на неформалната икономика по браншове.

Към Националния център „Икономика на светло” е открита гореща телефонна линия 0800 123 58, на която се подават сигнали за конкретни случаи на проявления на неформалната икономика.

Проект на КТ „Подкрепа” по ОП „Развитие на човешките ресурси” – „Подкрепа за достоен труд”

В рамките на проект по ОП „РЧР”, КТ "Подкрепа" създава мрежа от информационни бюра "Достоен труд", в 40 града в страната. В тях се предоставят безплатни консултации в реално време на студенти, работещи, работодатели и институции.

[23] http://ikonomikanasvetlo.bg/web/guest/17

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Стратегия за корпоративна социална отговорност[24] – 2009 – 2013 г.

Стратегията по корпоративна социална отговорност е документ, който представя активната позицията на държавата, насочена към създаване и укрепване на среда, която благоприятства развитието и прилагането на социално отговорни практики, създаване на предпоставки за активно доброволно участие на всички заинтересовани страни - държавните институции, бизнеса, организациите на социалните партньори, неправителствените организации, академичните среди, медиите и други.

Национален конкурс за социално отговорно предприятие на годината

Националната награда за социално отговорно предприятие е ежегодно провеждан конкурс за предприятие, извършващо стопанска дейност на територията на Република България и желаещо да реализира концепцията за корпоративна социална отговорност в своите взаимоотношения с персонала, бизнес партньорите си и местната общност. Конкурсът се организира и провежда от Националната кръгла маса за въвеждане на социални стандарти в партньорство с държавни институции като Министерство на труда и социалната политика и Агенцията за малки и средни предприятия и др.

Националната награда е публично морално признание и подкрепа за предприятията в Република България, придържащи се към най-добрите практики на социално отговорно поведение. Националната награда има за цел да повиши доверието в обществото и външните пазари, в усилията на българския бизнес за стриктното прилагане на националното законодателство със социална насоченост и да популяризира и привлече широк кръг от фирми за доброволно прилагане на изискванията на международните и корпоративни стандарти и спецификации за социална отговорност.

С оглед класифицирането на категориите малки и средни предприятия според националното законодателство, националната награда се връчва в категориите:

- микро и малко предприятие;
- средно предприятие;
- голямо предприятие.

Кандидатстването за наградата е отворено за всички юридически и физически лица, извършващи стопанска дейност на територията на Република България, отговарящи на следните критерии:

[24] “Корпоративна социална отговорност” - „Концепция, при която компаниите интегрират на доброволна основа дейността си по опазване на околната среда и социалните си инициативи в своите бизнес стратегии и във взаимодействие с всички заинтересовани лица” (Съобщение на Европейската комисия (ЕК) от март 2006 г. „Прилагане на партньорство за растеж и работни места: да направим Европа пример за подражание за прилагане на КСО”).

Според определението на Световната банка „Корпоративната социална отговорност е ангажиментът на бизнеса да допринася за устойчивото икономическо развитие и да гарантира връзка с работниците, техните семейства, местната власт и обществото като цяло, с цел повишаване качеството на живота, което да бъде приемливо както за бизнеса, така и за развитието“. Корпоративната социална отговорност се разглежда като дейност, която не е еднократен акт, а устойчив процес и съдейства за балансиране на трите стълба на устойчивото развитие – икономическият растеж, развитието на обществото и защитата на околната среда.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- да спазват изискванията на законодателството на Република България, свързано със социалните стандарти в производството и с опазването на околната среда;
- да работят в бранша/овете, за който/които е обявен конкурсът през съответната година.

Включването на фирмите в конкурса за определяне на социално отговорното предприятие на годината е доброволно. Кандидатстването се извършва чрез попълването на въпросник, разработен от Националната кръгла маса за въвеждане на социални стандарти.

Въпросникът се актуализира и конкретизира всяка година в зависимост от бранша/овете, за които се обявява конкурсът.

Националната кръгла маса определя Комисия за оценка на постъпилите кандидатури. Комисията се състои от 5 члена.

Решението се взема на базата на общи критерии за определяне на победителите в отделните категории:

1. Вътрешни измерения.

1.1. Управление на човешките ресурси.

1.2. Безопасни и здравословни условия на труд.

1.3. Адаптация към промените.

1.4. Управление на въздействието на околната среда и природните ресурси.

2. Външен аспект.

2.1. Местна социална среда.

2.2. Бизнес партньори, доставчици и потребители.

2.3. Човешки права.

2.4. Глобални грижи за околната среда.

Целта е да се идентифицират практики на социално отговорно поведение в българските предприятия, надхвърлящи изискванията на трудовото законодателство в България и въведени от предприемачите доброволно в посочените по-горе измерения и аспекти на вътрешната и външната среда на фирмата.

Връчването на Националната награда за социално отговорно предприятие по категории се извършва на Национална конференция, която има за цел да популяризира добрите практики на социално отговорно поведение в българските предприятия. Националната конференция по корпоративна социална отговорност е насочена към най-широк кръг държавни институции в сферата на икономиката, труда и човешките ресурси, към политически и бизнес лидери и експерти от България и страните-членки на ЕС.

Предвижда се връчването на грамота за “Социално отговорно предприятие на годината”. Държавните институции, ангажирани с идеите на Националната награда и международните организации, насочени към популяризирането на концепцията за Корпоративна социална отговорност по инициатива на Националната кръгла маса и в съответствие със своите възможности предоставят на излъчените в трите категории фирми-победители допълнителни бонуси като осигуряване на безплатно участие в панаири, специални презентации на международни икономически форуми и др.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Конкурс „Социално–отговорна компания на годината”

Конкурсът се организира от вестник „Пари”.

Награждават се най-добрите постижения в следните области: социална отговорност към служителите; социална отговорност към околната среда; етичност и отговорност към заинтересованите страни; участие в проекти с дългосрочен и общественополезен ефект; благотворителност.

Конкурс „Награди за отговорен бизнес”

Конкурсът се организира от Български Форум на Бизнес Лидерите (БФБЛ). Категориите, в които компаниите участват, са „Инвеститор в обществото”, „Инвеститор в човешкия капитал и условията на труд”, „Инвеститор в околната среда”, „Инвеститор в знанието” и „Маркетинг, свързан с кауза”.

Издаване на кратки брошури и рекламни флайъри

Цел: ограничаване и преодоляване проявите на неформалната икономика чрез представяне на различни прояви на неформалната икономика и вредите от тях.

Например

Брошура на НАП „Вземи си касова бележка”. Обяснено е за какво служи касовата бележка – това е документът, удостоверяващ продажбата на стоки и услуги. Предоставен е телефон и имейл за сигнализиране в случай на нередности или неиздаване на касова бележка. Брошурата разяснява, защо е необходимо изискването от страна на гражданите да им бъде издавана касова бележка – т.нар. граждански контрол върху търговците: когато изискват от продавачите касова бележка, гражданите гарантират, че търговците ще си платят дължимите данъци и осигуровки. Издавайки касова бележка, търговците регистрират сумата на покупките във фискалната памет на касовия апарат и съответно ги отчитат коректно в счетоводните си регистри. По този начин всеки клиент се превръща в проверяващ орган и търговците нямат възможност да укрият оборот и съответно да не заплатят дължимия данък и осигурителни вноски. Когато гражданите изискват касова бележка, те участват активно в борбата срещу сивата икономика. Касовата бележка освен това гарантира правото на рекламация. Разяснени са някои от задължителните реквизити на касовата бележка:

- Наименование и адрес на търговеца;
- Наименование и адрес на търговския обект;
- Пореден номер на касовата бележка;
- Номер по БУЛСТАТ на търговеца;
- ДДС номер на търговеца, ако е регистриран по ЗДДС;
- Име или номер на касиера;
- Надпис „ФИСКАЛЕН БОН” или „СИСТЕМЕН БОН”;
- Сумите трябва да са изписани в левове и стотинки;

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

- Дата и час на извършване на покупката;
- Символите „BG” (BG), вписани в контур на картата на България. Този знак гарантира, че касовият апарат е свързан дистанционно с НАП и обикновено се отпечатва в долния ляв ъгъл на касовата бележка.

Рубрика „Въпроси и отговори” на сайта на МТСП

Тъй като основна причина за попадането на редица хора в капаните на неформалната икономика е непознаването на правата, които имат като граждани и неумението да ги отстояват, е създадена рубриката „Въпроси и отговори”, една от основните цели на която е експерти да дават информация по трудово-правни въпроси, така че всеки да е наясно, когато кандидатства за работа, какви права има и как да ги отстоява.

Наръчник с информация за осигуряване на по-добра гъвкавост и сигурност в предприятията, София, 2010 г., Министерство на труда и социалната политика

Издаден по Проект в рамките на програма ПРОГРЕС “Гъвкавост и сигурност в България - подкрепа за прилагане на националната пътека”.

Наръчникът е разработен от експерти от Министерство на труда и социалната политика, други министерства и институции и има за цел да подкрепи усилията за подобряване на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда чрез повишаване на информираността, както на работодателите, така и на работниците и служителите. В него може да бъде намерена подробна информация за действащото законодателство и добри практики по широк кръг от въпроси, които засягат различни аспекти на гъвкавостта и сигурността. Използването на наличните възможности в тази насока е основа за по-бързо излизане от кризата, подобрени възможности на хората и фирмите да се справят с промените, както и за създаването на по-адаптивна, квалифицирана и мобилна работна сила, с по-добри възможности за професионално развитие и личен просперитет. Съдържа полезна информация и практически съвети за сключването на трудов договор; за различни задължения на работодателя по трудовото правоотношение; и мн. други.

Транснационално сътрудничество между държавите-членки за борба с недекларираната заетост

ИА ГИТ се явява “бюро за връзка” по чл. 4 от Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и Съвета относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и участва в обмена на информация, осъществяван с националните органи, отговарящи за контрола относно условията за наемане на работа в останалите държави-членки на ЕС.

С цел предотвратяване на случаите на експлоатация на работници и незаконни действия на работодатели, които се опитват да избегнат изискванията на трудовото законодателство и, за борба с трафика на хора, политиката на Инспекцията по труда е насочена към превенция, публичност на дейността, развитие на интегрираното инспектиране на труда, близко сътрудничество между

изпращащите държави и тези, които се явяват крайна дестинация.

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда” има правомощия за осъществяване на специализирания контрол по спазване на законодателството в областта на заетостта, което включва и контрола по законосъобразното извършване на посредническа дейност по наемане на работа. В този смисъл, инспекцията по труда разглежда случаите, когато български граждани са устроени на работа в чужбина след като са ползвали услугите на посредник по наемане на работа или са командировани в чуждестранно предприятие от българския си работодател.

При предоставянето на посреднически услуги по наемане на работа най-често се констатират нарушения във фирмите, които притежават регистрация от Агенцията по заетостта, но нямат регистрирани договори с чуждестранни работодатели, с което съзнателно създават условия за измама на търсещите работа лица, което е предпоставка за полагане на недекларирaн труд. Не малка част от постъпилите в ИА ГИТ сигнали на гражданите са свързани с неправомерно събиране на такси за предоставените посреднически услуги или лоши условия на труд и живот, значително разминаващи се с уговорените (често пъти устно) преди лицето да напусне страната. За установени нарушения на Наредбата за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа, спрямо виновните посредници се прилагат предвидените в Закона за насърчаване на заетостта мерки и им се търси отговорност за неспазването на нормативните изисквания.

В случаите на отправени към ИА ГИТ сигнали и жалби от граждани, ако в рамките на инспекционната дейност се установят данни за трафик на хора с цел трудова експлоатация или данни за друго закононарушение, извън компетентността на инспекцията, ИА ГИТ своевременно уведомява съответните органи, в т. ч. прокуратурата, МВР, Националната комисия за борба с трафика на хора и др. Има случаи, когато Инспекцията по труда се самосезира след публикации или репортажи в медиите, както и инициираните проверки по повод на постъпила информация от други органи.

От друга страна, с цел защита на трудовите права на българските граждани, работещи в чужбина по трудово правоотношение с чуждестранен работодател, в случаите, когато не е приложимо българското трудово законодателство, ИА ГИТ търси съдействие от компетентните национални органи в съответната страна за решаване на проблемите, за които лицата са сезирали агенцията.

При осъществяване на контролните си функции инспекцията си сътрудничи с други национални и чуждестранни органи и институции като напр. Службата за лицензиране на фирми за временно наемане на работа във Великобритания. Активни контакти ИА ГИТ поддържа и **със службите по трудови и социални въпроси** към посолствата на Република България в Обединеното кралство, Германия и Австрия, Гърция и Кипър, Испания.

На 27 май **2008 г.** е подписано **Споразумение за сътрудничество между ИА ГИТ и Институцията по условия на труд на Португалия**. Дейността по Споразумението е осъществена под формата на разменена кореспонденция със запитвания по конкретни въпроси, възникнали в хода на инспекционната дейност, както и индивидуално посещение на инспектори в рамките на програмата за обмен на инспектори на Комитета на старшите инспектори по труда (петдневни проучвателни посещения, финансирани от Европейската комисия).

На 25 август **2010 г.** е подписано **Споразумение за сътрудничество в областта на здравословните и безопасни условия на труд между ИА ГИТ и Националната инспекция по труда на Република Полша:**

В периода 27-30 юни 2011 г. делегация от ИА ГИТ е посетила гр. Варшава и гр. Люблин, като е взела участие в съвместна проверка в гр. Томашов Любелски, осъществена с участието на граничните

служби на Република Полша. В рамките на посещението е извършен обмен на добри практики в инспекционната дейност и са разширени и задълбочени вече наложилите се отлични контакти между инспекциите по труда на двете страни.

Като продължение на ползотворното сътрудничество между Инспекциите по труда на двете страни и с оглед намиране на най-добрите решения за общите предизвикателства, пред които двете институции са изправени, експертна група от Националната инспекция по труда на Полша е посетила България в периода 29 - 30 октомври 2013 г., за среща в ИА ГИТ, на която са обсъдени теми като:

1. Задачи и компетенции на ИА ГИТ, с акцент върху превенцията на недекларирания труд.

2. Разпоредби във връзка с назначаването на чужденци в България и инспектирането във връзка със законосъобразното наемане на чужденци.

3. Борба и превенция срещу трафика на хора и принудителния труд.

4. Закрила на правата на наетите чуждестранни граждани и националните малцинства.

5. Полският опит във връзка с прилагането на Директива 96/71/ЕО, в т.ч. транспониране на Директивата в националното законодателство на Полша.

6. Дейност на Агенциите за временна заетост.

Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” има сключено споразумение и с други национални инспекции по труда - **тристранното Споразумение,** подписано между Министерството на труда и социалната политика на **Република България,** Министерството на труда и социалната сигурност на **Република Гърция** и Министерството на труда, семейството и социалната закрила на **Румъния** на **30.09.2010 г.:**

Осъществени дейности по **тристранното Споразумение:**

I. През 2010 година ИА ГИТ организира:

1. Двудневна работна среща-семинар с 4-членна делегация от Инспекцията по труда на Румъния в гр. Русе.

Инициативата, озаглавена «Обмяна на добри практики при извършване на инспекционната дейност» е важна стъпка напред за развиване на контактите между инспекторите по труда на двете страни, които срещат сходни проблеми в ежедневната си инспекционна дейност и търсят за тях общи решения. Дискутирани са важни практически аспекти на инспекционната дейност, включително и за уточняване на подробности във връзка с бъдещи инициативи и съвместни действия. Семинарът съдейства за реализиране на постигнатите договорености чрез укрепване на сътрудничеството и обмен на добри практики между двете институции.

2. Петдневен работен семинар с представители на Инспекцията по труда на Гърция в гр. Сандански.

В инициативата, озаглавена „Обмяна на информация и добри инспекционни практики между Р България и Гърция в областта на условията на труд и защита на трудовите права” са взели участие общо 50 представители на двете страни**.**

По време на семинара са обсъдени теми, свързани с:

- Организация на дейността по ЗБУТ в предприятията;
- Правната уредба на трудовите правоотношения в България и контрола, осъществяван от Инспекцията по труда по законосъобразността по възникването и изменението на трудовите правоотношения;

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Инспекционни процедури и практики в Република България и Гърция;
- Координиране, планиране и инспектиране в областта на БЗР и трудовите правоотношения.

Извършени са съвместни проверки в 56 предприятия със смесено участие, както и в такива, за които има постъпили сигнали за системно нарушаване на нормативните документи.

По време на проверките са констатирани над 500 нарушения на трудовото законодателство. Установено е полагане на труд без сключени писмени трудови договори. Констатирани са случаи на забавяне на изплащането на дължимите трудови възнаграждения. Спрени са работни места и работно оборудване (шевни машини, термолепачки и чепкални машини), което е създавало риск за живота и здравето на работещите.

Чрез извършването на съвместни проверки между българските и гръцките инспектори по труда се осъществява обмяна на добри практики в инспекционната дейност и се повишава качеството на извършените проверки.

II. През 2011 г. е осъществено двудневно работно посещение на представители на ИА „ГИТ” в Румъния. Извършени са проверки на фирмите, изграждащи Дунав мост 2 на румънска територия, като за целта са сформирани смесени екипи от български и румънски инспектори по труда. Основната цел на проверките е да се установи степента на спазване на европейското законодателство в областта на здравословните и безопасни условия на труд при извършването на строително - монтажни дейности и в частност прилагането на минималните изисквания за безопасност и здраве при работа на временни или мобилни строителни площадки. Същевременно, извършените съвместни проверки представляват изключително ефективен начин за обмен на информация и добри практики във връзка с осъществяването на контрола относно спазването на трудовото законодателство в двете страни.

III. През 2013 г. продължават дейностите във връзка с изпълнението на тристранното споразумение. Областите на сътрудничество обхващат условията на труд на работещите, командировани в рамките на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и Съвета, обмена на информация за действащата национална правна уредба в областта на труда и заетостта, оказването на съдействие за установяване валидността на документи, свързани с трудовите правоотношения, както и сътрудничество, с оглед предотвратяване и преустановяване на случаите на недекларирaн труд и трафик на хора с цел трудова експлоатация.

Споразумение за сътрудничество, подписано през м. септември **2011 г.** между Министерството на труда и социалната политика на **Република България** и Министерството на труда и социалната сигурност на **Република Кипър.**

През м. септември 2012 г. е осъществено работно посещение в ИА „ГИТ” от инспектори от Националната инспекция по труда на Кипър, при което са осъществени съвместни проверки и обмяна на опит в инспектирането на труда.

През м. октомври 2012 г. делегация на ИА „ГИТ” осъществи работно посещение в Националната инспекция по труда на Кипър, по време на което са извършени съвместни проверки и обмяна на опит. По време на посещението са организирани проверки с участието на българските инспектори на фирми, осъществяващи дейност в областта на туризма и хотелиерството.

Проверките са извършени от съвместни екипи и са били насочени към спазването на трудовото и осигурителното законодателство по отношение на уреждане на трудовите договори, работното време, почивките и отпуските, заплащането на труда на работещите, внасянето на социалните осигуровки и спазването на режима за наемане на работа на чужденци-граждани на трети държави. Инспектирането е осъществявано от служители на три различни организационни звена в структурата на кипърското Министерство на труда и социалната сигурност – Службата за социално осигуряване,

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Дирекция “ Труд” и Дирекция “Трудови отношения”.

По мнение на представителите на кипърското Министерство през последните години като цяло българските граждани не ползват посреднически услуги по наемане на работа, за да се устройват на работа в Кипър. Това се потвърждава и при проверката на хотел, извършена съвместно с миграционните служби, където най-голям е бил броят на работещите български граждани. В разговорите с тях са отговаряли, че са разбрали за свободните работни места “чрез познати”. Периодът на заетостта им е много различен, като варира от 1 месец до няколко последователни сезона. Част от българските граждани, работещи в инспектираните обекти (вкл. такива, които работят от години в Кипър при един и същ работодател) са споделили за тенденция към влошаване на условията им на труд (най-вече по отношение на заплащането). Кипърските инспектори също са коментирали, че често констатират случаи на забавено изплащане, като свързват това с цялостната социално-икономическа обстановка в страната и засегнатите лица са всички работещи в съответното предприятие. По време на проверките в хотели е констатирано също, че работещите в тях българи се затрудняват да отговорят на определени въпроси на проверяващите, засягащи трудовото им правоотношение с кипърския работодател и обществено им осигуряване. В тази връзка, от страна на ИА „ГИТ” е отправена молба към представителите на кипърското Министерство разработените и преведени на български език информационни материали относно условията на труд в страната да бъдат предоставени на електронен носител за публикуването им с цел осведомяване на по-голям брой лица, желаещи да работят в Р Кипър.

Във връзка с прилагането на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници и служители от български предприятия ИА „ГИТ” има сключени споразумения с Германия, Холандия, Великобритания и Франция.

В резултат на обмена на информация с Инспекцията по труда в **Холандия** в ИА „ГИТ” са получени сведения за санкционирано българско дружество, извършило нарушение на Закона за работа на чужденци (в Холандия). Констатирано е, че става въпрос за предоставяне на работна ръка - преместване на персонал в Холандия, а не за предоставяне на услуги по условията на Директива 96/71/ЕО, поради което българските граждани е следвало да притежават разрешения за работа. От контролните органи на Холандия е установено, че командироващото предприятие е нарушило разпоредбите на чл. 1, т. 3а от Директива № 96/71/ЕО, а именно: „Настоящата директива се прилага за предприятия, установени в държава-членка, които в рамките на транснационалното предлагане на услуги командироват работници на територията на държава-членка за собствена сметка и под свое ръководство по договор, сключен между командироващото предприятие, и страната, за която са предназначени услугите, действуваща в тази държава-членка, при условие че съществува трудово правоотношение между командироващото предприятие и работника за периода на командировката”.

С оглед на констатираните от Инспекцията по труда на Холандия нарушения може да се направят някои изводи за необходимостта от по-пълно привеждане на българското законодателство в съответствие с Директивата, като в Кодекса на труда да бъде посочено изричното изискване, че командироващото предприятие следва да осигури ръководство на командированите лица, в т.ч. и чрез определяне на едно или повече отговорни лица сред командированите работници и служители, които да осъществяват административното ръководство на командированите лица.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Предоставяни от институциите услуги от типа „Горещ телефон за въпроси, консултации, сигнали и оплаквания” – някои примери:

ИА „Главна инспекция по труда”

Горещ телефон 0700 17 670 за граждани

На „Горещия телефон” гражданите могат да се обаждат, за да получат консултация по въпроси, свързани със законността на трудовите правоотношения, осигуряване и спазване на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд и контрола по предоставянето на посреднически услуги за намиране и наемане на работа.

На „Горещия телефон” в рамките на работното време се приемат сигнали за нарушения на трудовото законодателство, по които се извършват проверки от инспекторите по труда.

Телефон за трудови злополуки 0800 14 008

Приемат се съобщения за допуснати трудови злополуки, включително и такива, за които има съмнение, че са укрити и не са съобщени в Дирекции "Инспекция по труда".

Телефон за сигнали на български граждани, работещи в чужбина - (00359) 2 8101 747

Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" открива телефон, на който работещи в чужбина български граждани могат да подават сигнали за нередности във връзка със спазването на трудовото законодателство.

На този телефон българските граждани, работещи в чужбина, могат да подават своите оплаквания относно нарушаване на трудовите им права като европейски граждани в друга страна - членка на Европейския съюз.

Електронен формуляр за подаване на сигнал за нарушение на разпоредбите на трудовото законодателство и ЗДСл, качен на интернет страницата на ИА „ГИТ”.

Национална агенция за приходите

Информационен център на НАП

На единен телефонен номер за цялата страна **0700 18 700** гражданите и представителите на фирми могат да получават актуална данъчна и осигурителна информация.

Телефонното обаждане е на цената на градски разговор от цялата страна. Телефонът работи в

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

установеното за НАП работно време – от 9.00 до 17.30 ч. в делнични дни.

Запитвания могат да се изпращат и на имейл адрес: infocenter@nra.bg.

Експертите на агенцията дават отговори на въпроси, свързани с деклариране и плащането на данъци и задължителни осигурителни вноски, сроковете за подаване на декларации и плащане на задължения. По телефона може да се получи още информация за начините на плащане, банковите сметки и нужните платежни документи, както и за попълването на данъчните и осигурителни декларации и формуляри. Клиентите на НАП могат да направят и справка за здравно-осигурителния си статус по телефона или да получат указания как да ползват електронните услуги, предоставяни от Националната агенция за приходите.

На телефон 070018700 не могат да се правят справки за дължимите местни данъци и такси (данък сгради, такса смети и данъците върху превозните средства), тъй като от началото на 2006 г. те се обслужват от общинската администрация, а не от НАП. За повече информация за местните данъци и такси, е предоставен линк към общинските отдели “Местни данъци и такси” в София и списък с телефоните на общинските служби извън столицата.

Национален осигурителен институт

Контактен център на Националния осигурителен институт

Обслужва всички запитвания на граждани, постъпващи чрез автоматичната телефонна централа на института - **02/926 10 10** . Работното време на центъра е от 9.00 до 17.30 ч. всеки делничен ден.

Служителите на центъра извършват консултации за разясняване на действащото законодателство и подпомагат клиентите на НОИ в намирането на необходимата им информация. Извършват се справки за утвърдените в НОИ административни процедури, за движението на преписки и др.

Предстои надграждане на технологичната платформа на автоматичната телефонна централа, което ще позволи по-бърз достъп до данните, необходими за отговор, извършване на справки за териториалните поделения на НОИ и обслужване на запитвания, постъпили чрез електронна поща, контактни форми и други комуникационни канали.

Министерство на труда и социалната политика

Център за обаждания (кол център) на МТСП. Безплатен телефон 0 800 88 001 (всеки ден, включително събота и неделя, от 8.00 до 20.00 часа) - за консултации в областта на:

- *социалните помощи;*
- *социалните услуги за възрастни;*
- *интеграцията на хората с увреждания;*
- *заетостта и безработицата;*

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- *трудовото право и общественото осигуряване;*
- *безопасността и здравето при работа;*
- *европейското социално право и международните трудови спогодби;*
- *подкрепата за детето и семейството;*
- *свободното движение на работници, миграция и интеграция;*
- *социални схеми по оперативната програма „Развитие на човешките ресурси”;*
- *програми, проекти и мерки, финансирани от държавния бюджет.*

Могат да се подават сигнали и оплаквания по осъществяването на предлаганите над сто услуги от агенциите и МТСП. Получените сигнали се предоставят за проверка на компетентната администрация към министъра на труда и социалната политика.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

4 КРИТЕРИИ ЗА ПРИЛОЖИМОСТ НА ИДЕНТИФИЦИРАНИТЕ ДОБРИ ПРАКТИКИ

4.1 Критерии за оценка на приложимостта на добрите практики

Оценката на приложимостта на идентифицираните добри практики за целите на настоящия доклад се разглежда като възможността тази практика да бъде въведена и прилагана в България, като оценката е съобразена и с момента на изготвяне на доклада.

Направено е допускането, че всяка една от идентифицираните практики в различните страни отговаря като минимум на изискванията за иновативност, въздействие, устойчивост, ефективност, ефикасност и възможност за трансфериране. Ето защо разгледаните практики не са изследвани и коментирани по отношение покриването на тези критерии. Тази информация може да бъде извлечена от докладите за отделните страни, където практиките са представени изчерпателно, и са обвързани с действащото законодателство на съответната страна, като са посочени и нуждите и причините довели до тяхното прилагане.

Представената в секция 4.2 оценка се базира на извършената експертна оценка, за която е използван набор от критерии, осигуряващи прилагането на практиката в Република България. За нуждите на оценката са използвани критерии, които пряко влияят на възможността определена като добра практика да бъде въведена и прилагана, като потенциалните ефекти (положителни и отрицателни, сферите на приложение) са разгледани в секция 5.2.

За нуждите на преценката на приложимостта на идентифицираните в шестте държави членки на ЕС добри практики в борбата срещу неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения са въведени следните оценки касаещи степента им на приложимост в България:

1. *лесно приложима* ;
2. *приложима*;
3. *трудно приложима*.

Следва да се отбележи, че за част от мерките оценката за приложимост не означава директно постигане на преки и трайни ефекти. Това зависи в значителна степен от начина на прилагане на мярката, детайлите касаещи нейната същност, целевата група, към която ще бъде насочена практиката.

Именно поради тази причини, експертното мнение изказано в доклада отразява оценката на практиката, такава каквато е била приложена в изследваната страна, като се допуска че прилагането ѝ в ББългария би било изменено и съобразено със ситуацията в страната.

Критерий	**Описание на значението и влиянието на критерия по отношение приложимост на идентифицираната добра практика**
Познатост на практиката у нас	Тъй като както в законодателно, така и в икономическо отношение България е развита страна, сравнима с изследваните, има случаи в които идентифицираните практики напомнят на сходни, или подобни мерки, изпълнявани вече в България. Тъй като критерия за иновативност обаче е един от предварително заложените при извършването на подбора, за да може една практика да бъде определена като добра, то евентуалното сходство

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	е отбелязано, като е коментирана разликата между изпълняваното в България и спецификата на идентифицираната добра практика. Отговор **Да** за познатост на практиката в България означава, че подобни действия вече са изпълнявани, или има прилики между практиката и познатите в България подходи.
1. Законодателство и нормативна база	Оценява се съществуващото законодателство и нормативна база, позволяващи или създаващи условия практиката да бъде приложена. За да бъде приложена една практика следва тя да бъде обвързана със съществуващата правна уредба, за да има задължителен характер на прилагане за стопанските субекти. *Лесно приложима* - практика за която съществуват необходимите законодателни условия, или изисква незначителна промяна на ограничен брой закони, наредби, която промяна може да бъде извършена в кратки срокове. Оценява се също така и възможността за промяна на законодателството, според това кой е органа, имащ правото да инициира промяната, като се има предвид, че: ➢ Закон – приемането зависи от Народното събрание – но има стъпки преди внасянето на закона според правото на законодателна инициатива (в областта на КТ и КСО е необходимо обсъждане в НСТС и НС на НОИ); ➢ Постановление – приемането зависи от Министерския съвет; ➢ Правилник, наредба – приемането зависи от съответния Министър. *Приложима* - практика, чието въвеждане изисква по-сериозни изменения, но в ограничен брой закони, наредби, която промяна може да бъде извършена в нормални срокове. *Трудно приложима* - практика, чието въвеждане изисква значителни изменения, в голям брой закони, наредби, която промяна не може да бъде извършена в нормални срокове. Практики, които имат незаконодателен характер се оценяват като *лесно приложими.*
2. Административна структура и капацитет	Оценява се степента на промени, които трябва да се извършат в административните структури, които биха били натоварени с въвеждане и прилагане на добрата практика. Това включва създаване на нови структури, или нови звена в съществуващи административни структури, промяна на правомощията на съществуващи структури, необходимост от осигуряване на допълнителен човешки ресурс за изпълнение на новите правомощия.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Лесно приложима - практика, чието прилагане би се вменило на съществуваща административна структура, която в рамките на своя числен състав и действащи правомощия може да я въведе и прилага. *Приложима* - практика, чието прилагане би се вменило на съществуваща административна структура/и, но изисква промени в самата структура/и като създаване на нови звена, и/или увеличаване на наличния състав. *Трудно приложима* - практика, чието прилагане би се вменило на нова административна структура.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Базира се на експертна описателна оценка, свързана с изискването за допълнителни (прогнозни) ресурси, които следва да се отделят за различните етапи – въвеждане, прилагане, контрол от изпълнението на добрата практика. Ресурсите включват възнагражденията на числения състав в администрацията, ангажирана с прилагането на мярката, разработване на информационни системи, гарантиращи прилагането на практиката, дейности по популяризиране на практиката с цел насърчаване на хората да я спазват / прилагат, осъществяване на контрол по изпълнението. *Лесно приложима* - практика, чието прилагане не изисква допълнителни ресурси. *Приложима* - практика, чието прилагане изисква ограничени допълнителни ресурси. *Трудно приложима* - практика, чието прилагане изисква значителни допълнителни ресурси.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Промените често пъти изискват влагане на допълнителни средства от страна на бизнеса в различни направления – инвестиции за подобряване на условията на работа, влагане на допълнителни ресурси за безопасни условия на труд, реорганизиране на административни и управленски процеси във фирмите, допълнителни задължения, респ. разходи по деклариране или удостоверяване на обстоятелства , свързани с новите изисквания. *Лесно приложима* - практика, чието прилагане няма да изисква допълнителни разходи от страна на бизнеса. *Приложима* - практика, чието прилагане ще изисква минимални допълнителни разходи от страна на бизнеса. *Трудно приложима* - практика, чието прилагане ще изисква по-големи допълнителни разходи от страна на бизнеса.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Провеждането на определена политика, в т.ч. и въвеждането на добри практики, изисква време както за нормативното ѝ уреждане и прилагане, така и за отчитане ефекта от нейното действие. Практики, чиито ефект се очаква в краткосрочен план са по-

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	предпочитани спрямо такива, които биха въздействали на по-късен етап (при равни други условия относно значимостта на породените ефекти). *Лесно приложима* - практика, която поражда очакваните ефекти в краткосрочен план – в срок до 1 година от въвеждането ѝ. *Приложима* - практика, която поражда очакваните ефекти в средносрочен план - в срок от 2 до 4 години от въвеждането ѝ. *Трудно приложима* - практика, която поражда очакваните ефекти в дългосрочен план - в срок 5 и повече години от въвеждането ѝ.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Обществените нагласи влияят много силно върху поведението на стопанските субекти, и предопределят тяхната готовност да приемат, съответно да спазват новите правила, въведени чрез новата практика. Под обществени нагласи включваме изградени стереотипи в обществото (напр. извършването на услуги с личен труд в дома ни - ремонтни работи, почасово наемане на бавачка, и т.н), които не се разглеждат като нерегламентирано полагане на възмезден труд, готовността да се заплащат касово услуги и доставки, при които може да се избегне заплащането на ДДС, други. Приложимостта на този критерий не отговаря на спецификата на всички идентифицирани мерки, и затова той не е приложим навсякъде – за тези случай е въведена оценка *Не е приложимо.* Останалите оценки са: *Лесно приложима* - практика, която включва извършването на принципно приемливи действия от страна на засегнатите / задължените лица. *Приложима* - практика, която би могла да провокира неприемането ѝ от страна на засегнатите / задължените лица. *Трудно приложима* - практика, която вероятно ще провокира неприемането ѝ от страна на засегнатите / задължените лица.

4.2 Оценка на идентифицираните добри практиките според критериите

На база разработените доклади по страни са установени 38 добри практики, както следва:

- Люксембург – 5 практики
- Португалия – 10 практики
- Ирландия – 5 практики
- Румъния – 6 практики
- Латвия – 6 практики
- Литва – 6 практики

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Те се могат да се групират по типология както следва:

1. Законодателни - практики, свързани с промяна на закони, наредби, нормативни изисквания;
2. Институционални – касаещи създаването на структури и механизми за сътрудничество в борбата срещу сивата икономика, най-често свързани с осъществяването на контролни функции;
3. Административни – практики, които въздействат чрез налагане на нови режими, насочени към регулиране на взаимоотношенията или опростяване на задълженията от страна на работодатели и/или заети лица;
4. Практики, свързани с използване на съвременните информационни технологии
5. Други практики, непопадащи в горните категории.

Списък с името и държавата на прилагане на идентифицираните практики

No	Име на практиката	Страна	No втр	Тип
1	Легална дефиниция на недекларираната заетост, включително регламентиране на наказанията при установени форми на недекларирана заетост	Люксембург	2	1
2	Недопустимост за безвъзмездна помощ при установени форми на недекларирана заетост	Люксембург	4	1
3	Специален режим за третиране на трудови договори с ограничена продължителност	Португалия	1	1
4	Допускане на заетост с прекъсване	Португалия	2	1
5	Съвместяване на частично обезщетение за безработица с работа на непълен работен ден	Португалия	3	1
6	Намаляване/ премахване на таксите за извършване на транзакции през банкомат	Португалия	4	1
7	Въвеждане на програма за ускорено лицензиране	Португалия	8	1
8	Въвеждане на система за опростено предоставяне на фирмена информация	Португалия	9	1
9	Социален фонд на строителите	Румъния	1	1
10	Увеличаване размера на санкциите при установени нарушения на трудовото законодателство	Румъния	4	1
11	Консолидация и опростяване на данъчната система за малкия бизнес	Латвия	1	1
12	Въвеждане на правно основание за разкриване и наказание на данъчно укриване в случаите на нерегистрирани служители	Латвия	2	1
13	Намаляване на административната тежест при подаване на данъчни декларации	Латвия	3	1

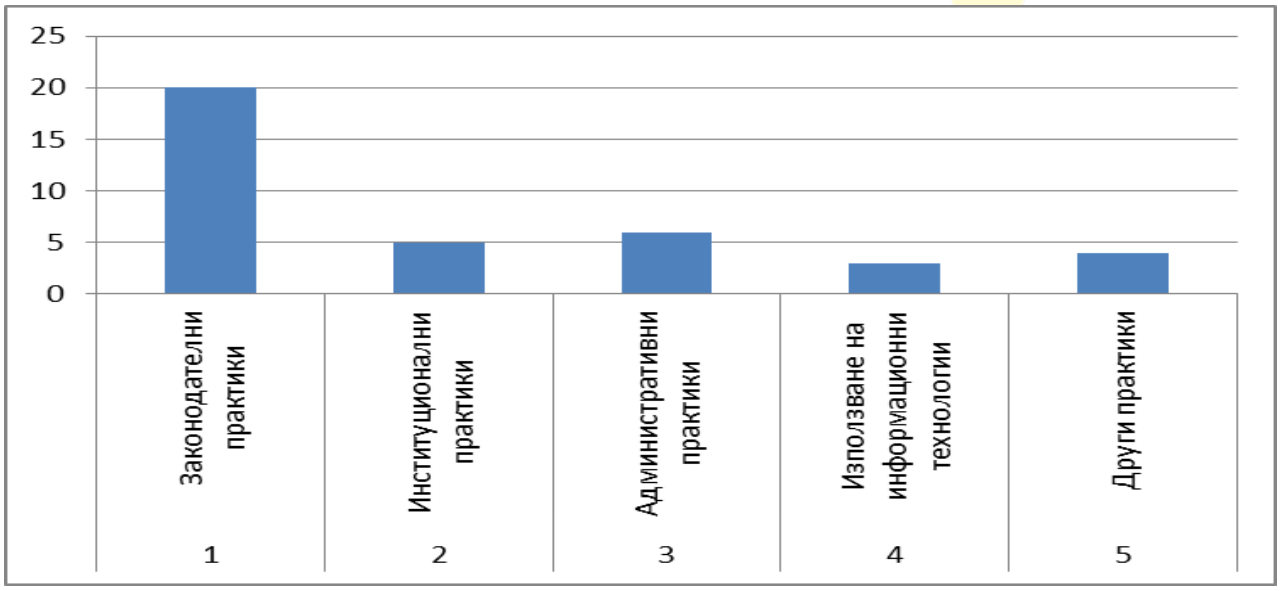
“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

14	Създаване на регистър с предприятията, които спазват данъчните закони и изграждане на система за административни облекчения за изрядните предприятия	Латвия	4	1
15	Достъп на Държавната служба по приходите до цялата счетоводна информация, които фирмите имат в системите си, при провеждане на данъчни ревизии	Латвия	5	1
16	Задължителна декларация за активите и пасивите от физически лица	Латвия	6	1
17	Незаконна работа, нарушения при изчисляването на заплатите и процедурите по плащане и нарушения при отчитането на работното време	Литва	1	1
18	Измамно и небрежно управление на сметки	Литва	2	1
19	Промяна на определението за незаконен труд - изменение на литовския Кодекс на труда, член 98	Литва	3	1
20	Издаване на бизнес сертификати	Литва	4	1
21	Междуведомствено звено за борба с нелегалната заетост	Люксембург	1	2
22	Съвместни звена за разследване	Ирландия	1	2
23	Група за наблюдение на скритата икономика	Ирландия	2	2
24	Междуведомствен комитет по недекларираната заетост	Румъния	2	2
25	Национална стратегия за намаляване на случаите на недекларирана заетост в периода 2010-2012 г.	Румъния	3	2
26	Опростена административна процедура при наемане на лица в домакинствата	Люксембург	3	3
27	Възможност за създаване на компания „на едно гише“	Португалия	6	3
28	Създаване на портал за услуги към самонаетите и бизнеса	Португалия	7	3
29	Право на възложителите на обществени поръчки да осъществяват контрол за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство	Ирландия	5	3
30	Регулиране на труда на т.нар „дневни работници”	Румъния	5	3
31	Публикуване на интернет страниците на териториалните инспекции по труда наименованията на работодателите, за които е установено, че не декларират труд	Румъния	6	3
32	Бадж за социална идентификация	Люксембург	5	4
33	Система за оценка, анализ и профилиране на риска	Ирландия	3	4
34	Карта за достъп до публични услуги	Ирландия	4	4

35	Организиране на кампания срещу недекларираната заетост в хотели и ресторанти	Португалия	5	5
36	Организиране на практическо и теоретично обучение на инспекторите по труда относно неформалната икономика	Португалия	10	5
37	Социална кампания за насърчаване на нетърпимост към сивата икономика: Инициатива "Clear Wave"	Литва	5	5
38	Социално отговорна компания	Литва	6	5

Очаквано, с най-голям дял са практиките, касаещи промени в законодателството – 20 от всички идентифицирани. Това обстоятелство е обяснимо с необходимостта от нормативното въвеждане на нови правила и регулации. Тъй като стремежа от избягване на данъчни и социални плащания е основния мотив за функционирането на сивата икономика, е необходимо със внедряване на задължителни правила и регулации икономическите субекти и заетите лица да бъдат „принудени“ да ги спазват.

Разпределение на практиките по тип



За законодателните промени е характерно, че най-често се отнасят до промени в основните закони, регулиращи трудовоправните отношения и режимите на облагане.

В България това биха били Кодекса на труда, ЗКПО, ЗОДФЛ, ДОПК, и евентуално свързани с тях закони.

Останалите типове практики са относително равномерно разпределени.

Практики попадащи в типа административни са 6 броя. Тяхната специфика не изисква големи законови промени, но предполага промени в системите на институциите, както и малки промени в

нормативната база, които обаче следва да се интегрират в съществуващите процедури. По-този начин определените като административни практки се оказват най-тежки за въвеждане и прилагане.

По-различно стои въпроса с реализацията и на практики, насочени към изграждане на структури и механизми за въздействие, използвайки съществуващи, или създавайки нови структури. 5-те институционални практики могат да се прилагат без санкцията на закона, следователно зависят от политиката, провеждана за намаление на сивата икономика.

Специално сме отделили като отделен тип практики тези, свързани с използването на информационни технологии. Тенденциите за развитие на технологиите, и геометричната прогресия на нарастване както на техните възможности, така и на приложимостта им в различни сфери, ги прави особено актуални, и перспективни. Независимо, че броя на идентифицираните практики от този тип е най-малък, примерите са достатъчно красноречиви, и могат да служат като генератор за други идеи, касаещи прилагането на практики, използващи информационни технологии.

Като други практики са описани общо 4 практики, които основно са кампании, насочени към повишаване информираността на фирмите и гражданите, както и едно обучение н контролни органи.

По – долу са представени всички 38 идентифицирани практики, заедно с оценката на тяхната приложимост спрямо посочените критерии.

Тип 1 - Законодателни практики

Държава	**Люксембург**	**Практика No 1 (2)**[25]
Име (BG)	**Легална дефиниция на недекларираната заетост, включително регламентиране на наказанията при установени форми на недекларирана заетост**	
Кратко описание и предистория	В Люксембург легална дефиниция на недекларираната заетост, както и санкции при установена форма на нерегламентирана заетост са възприети още от 1977 г. Понастоящем забраната за полагане на недекларирал труд, както и изключенията от обхвата на легалната дефиниция и санкциите при установяване на недекларирана заетост са регламентирани с Кодекса на труда от 2006 г.	
Декларирана цел	И Законът от 1997 г., и Кодексът на труда от 2006 г. не съдържат текстове, които изрично определят целта на разпоредбите, забраняващи недекларирания труд.	
Организация, въвела практиката	Кодексът на труда е приет от парламента на Люксембург. Становище по законодателни предложения представят заинтересованите министерства и други държавни ведомства, камари, комитети и съвети, както и Държавния съвет. Контролът за спазване на разпоредбите на Кодекса на труда, забраняващи недекларираната заетост, се осъществява от Инспекцията по труда и мините (за информация за контакт вж. т. *Организация, въвела практиката* на Практика № 1)	
Правна форма	Легалната дефиниция на недекларираната заетост, включително вида и	

[25] - означенията означават пореден номер на практиката за настоящия доклад, а в скоби е показан номера на практиката, според доклада за съответната страна

	размера на санкциите при установени форми на недекларирана заетост, са регламентирани с чл. L. 571-1 – чл. L. 571-7 на Кодекса на труда от 2006 г.
Вложени ресурси	Инспекцията по труда и мините осъществява контрол по спазването на разпоредбите на Кодекса на труда, включително и на тези, забраняващи недекларираната заетост. Не са идентифицирани данни и информация за вложените ресурси, свързани с налагането на санкции при установена заетост в разрез с разпоредбите на чл. L. 571-1 на Кодекса на труда.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Наличието на легална дефиниция на понятието „недекларирана заетост“ и определянето на санкции и за работодателя, и за наетото лице създава правна яснота и предвидимост както по отношение на забранените от закона форми на полагане/наемане на труд, така и за наказанията, ако нормативните разпоредби бъдат нарушени.
Резултат	Основният резултат от формулирането на дефиниция на термина „недекларирана заетост” и санкции за установяване на такава правната яснота. Освен това нормативното определение за този феномен има и възпиращ ефект и допринася за ограничаване на нерегламентираната заетост, и може да е една от причините за относително ниския дял на сивия сектор в БВП.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Мярката от една страна има възпиращ ефект за работодателите, а от друга дава възможност за предвидимост на вида и размера на санкциите, в случай, че бъдат уличени в нарушение. Същото важи и за работниците и служителите, ако бъдат хванати да полагат труд срещу възнаграждение в разрез с разпоредбите на закона. Наличието на легална дефиниция улеснява контролните органи и ограничава и субективизмът в тълкуването и налагането на санкции.
Контакти с релевантни институции	1) *Министерство на труда и заетостта* (Ministère du Travail et de l'Emploi) Г-жа Colette Becker-Muller, административен служител по въпросите, свързани с трудовото законодателство и индустриалните отношения адрес: 26, rue Zithe, L-2939 Luxembourg тел. (+352) 247 86123; 247 86123 факс: (+352) 247 86325 e-mail: colette.becker@mt.etat.lu 2) *Инспекция по труда и мините* (за информация за контакт вж. т. *Организация, въвела практиката* на Практика № 1) 3) *Парламентарна комисия по труда и заетостта* (Commission du Travail et de l'Emploi) Камара на депутатите/парламент (Chambre des Députés) адрес: 23, rue du Marché-aux-Herbes, L-1728 Luxembourg тел. (+352) 466 966 - 1 факс: (+352) 220 230

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 1 (2)**
Познатост на	В Р България няма легална дефиниция на понятието недекларирана

практиката у нас	заетост.
1. Законодателство и нормативна база	Възможни са различни подходи/ варианти: Изготвяне на Национална стратегия за борба с недекларираната заетост, в която да се дефинира значението на сивата икономика – *лесно приложима.* Промяна на действащата нормативна уредба – например с изменение и допълнение на Кодекса на труда, където да се разпише легално понятие на недекларираната заетост и съответно санкции за работодатели, наемащи лица в сивата икономика, като се държи сметка за съществуващите правомощия на контролните органи на Инспекцията по труда и санкциите, които в момента могат да налагат. Възможно е приемането и на допълнителен подзаконов акт по прилагането на новите разпоредби. Това е най-правилния вариант, защото със законовото регламентиране на понятието вече могат да се правят промени и в други закони и актове, които да доведат до промяна на икономическата ситуация. *Приложима.* Приемане на изцяло нов Закон за ограничаване и превенция на неформалната икономика. *Приложима към трудно приложима.*
2. Административна структура и капацитет	Прилагането на мярката не изисква промени в съществуващите структури, и може да се оцени като лесно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Изменението на закона не изисква допълнителни ресурси, освен тези, касаещи правното оформяне на предложението за промяна. В хода на прилагане и контрол се допуска, че институциите с контролни правомощия ще са улеснени при изпълнение на своите задачи, без това да изисква допълнителни ресурси. Практиката е лесно приложима.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Бизнесът няма да понесе допълнителни разходи от прилагането на практиката, тъй като законовата промяна няма директно да се отрази на дейността. В същото време, потенциалното неспазване на законовата норма, определяща „недекларираната заетост“ би могла да има обременяващ ефект за бизнеса, но това е само при условие на извършени нарушения. Практиката може да се оцени като лесно приложима.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	С оглед на факта, законовите промени ще бъдат задължителни, и в основата на евентуални бъдещи проверки на контролните органи, може да се очаква че практиката лесно ще бъде възприета и ще бъде ефективно дори в краткосрочен план.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Въпреки всички посочени досега аргументи, важен елемент би бил точния текст на дефиницията, който би могъл да постави под съмнение ефективността на мярката, в случай че се определи дефиниция, която засяга утвърдени стереотипи в обществото. Например, определянето на наемането на детегледачки като нерегламентиран заетост, освен че би могло да срещне обществен

	отпор, би затруднило и контрола по прилагането на практиката, защото е трудно доказуемо дали извършваната дейност е възмездна, а и би имало ниска ефективност при съпоставяне на разходите за прилагането и получените приходи, следствие на официализиране на заетостта.
Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

Държава	**Люксембург**	**Практика No 2 (4)**
Име (BG)	**Недопустимост за безвъзмездна помощ при установени форми на недекларирана заетост**	
Кратко описание и предистория	В края на 2012 г. люксембургският парламент приема пакет от законодателни мерки във връзка с транспониране в националното законодателство *Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 година за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава*. Изменени са Кодекса на труда и няколко закона[26], които уреждат условията и редът за предоставяне на финансова помощ на физически и юридически лица във връзка с извършваната от тях дейност. В административно-наказателните разпоредби е добавен текст, според който от началото на 2013 г. работодатели, които са осъдени най-малко два пъти за нарушаване разпоредбите, забраняващи недекларираната заетост и наемането на лица от трети страни, пребиваващи нелегално на територията на Люксембург през последните 4 години, се изключват от приложното поле на съответния закон, за период от 3 години, считано от датата на решението на съда.	
Декларирана цел	Основната цел на извършените законодателни промени е транспониране на *Директива 2009/52/ЕО* като едновременно с нелегалната заетост на чужденци се санкционира и недекларираното наемане на труд от местни лица. В тази връзка една от мерките не само срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трети страни, но и спрямо всички работодатели в Люксембург, осъдени за нарушаване на разпоредбите, забраняващи недекларирания труд, е ограничаване правото на финансова помощ, предоставяна в рамките на различни схеми и програми.	
Организация, въвела практиката	Измененията на Кодекса на труда и на останалите нормативни актове са предложени от министъра на труда и заетостта и са приети от люксембургския парламент (парламентарно досие 6404; парламентарни сесии 2011-2012 и 2012-2013). Становище по законодателните предложения са представени от парламентарната комисия по труда и заетостта, Камарата на работниците, Търговската камара, Камарата на занаятчиите и Държавния съвет.	

[26] Закон от 27 юли 1993 г. за развитие и диверсификация на икономиката и подобряване на цялостната структура и регионалния икономически баланс; Закон от 30 юни 2004 г. за създаване на обща рамка на схемите за подпомагане на средната класа; Закон 15 юли 2008 г. за регионално икономическо развитие; Закон от 5 юни 2009 г. за насърчаване на научните изследвания, развитието и иновациите; Закон от 18 февруари 2010 г. за опазване на околната среда и рационалното използване на природните ресурси.

	Контролът за спазване на разпоредбите на Кодекса на труда се осъществява от Инспекцията по труда и мините (за информация за контакт виж т. *Организация, въвела практиката* на Практика № 1). Координацията по предоставянето на финансовата помощ и подкрепа се осъществява съответно: 1) По Закона от 27 юли 1993 г. за развитие и диверсификация на икономиката и подобряване на цялостната структура и регионалния икономически баланс – от Министерството на икономиката и външната търговия и Министерство на финансите; 2) По Закона от 30 юни 2004 г. за създаване на обща рамка на схемите за подпомагане на средната класа – от Министерство на средната класа и туризма и Министерство на финансите; 3) По Закона 15 юли 2008 г. за регионално икономическо развитие - от Министерството на икономиката и външната търговия и Министерство на финансите; 4) По Закона от 5 юни 2009 г. за насърчаване на научните изследвания, развитието и иновациите - от Министерството на икономиката и външната търговия и Министерство на финансите; 5) По Закона от 18 февруари 2010 г. за опазване на околната среда и рационалното използване на природните ресурси - от Министерството на икономиката и външната търговия.
Правна форма	Забраната за предоставяне на финансова помощ на работодатели, които са осъдени най-малко два пъти за нарушаване разпоредбите, забраняващи недекларираната заетост и наемането на лица от трети страни, пребиваващи нелегално на територията на Люксембург, е въведена със Закон (21 декември 2012 г.).
Вложени ресурси	Отговорни за прилагане на мярката са министерствата (и комитети в състав, определен от съответния министър), които определят редът и условията за кандидатстване и за предоставяне на помощта. Министерствата, ангажирани с прилагането на законите са Министерството на икономиката и външната търговия, Министерство на финансите и Министерство на средната класа и туризма. Инспекцията по труда и мините осъществява контрол по спазване на забраната за наемане на работници в нарушение на нормативните изисквания. В рамките на извършения преглед на нормативни актове и други документи не е идентифицирана информация за вложените ресурси във връзка с въвеждане и прилагане на мярката.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	С въвеждането на мярката се ограничава достъпа до финансова помощ за предприятия, за които с влязло в сила решение на съда е установено, че са нарушили разпоредбите, забраняващи наемането на работници и служители при условия, които противоречат на нормативните изисквания. По този начин фирмите, които планират преструктуриране или въвеждане на нови производства, технологии и дейности, и биха разчитали на подкрепа от държавата, се насърчават да спазват изискванията на трудовото и осигурителното законодателство. Макар мярката да е в сила от началото на

	2013 г. може да се допусне, че същата е ефективна дотолкова, доколкото би следвало да има превантивен ефект срещу бъдещи нарушения на трудовите норми.
Резултат	Мярката ограничава проявленията на неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения в Люксембург.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Всички участници имат полза от въвеждането на мярката. Предприятията, които спазват трудовото и осигурителното законодателство са допустими кандидати за предоставяне на финансова помощ и облекчения в рамките на съответните схеми; заетите в тях лица ползват закрила по трудовото законодателство и са осигурени срещу всички здравни и социални рискове. Държавата, и преди въвеждането на забраната, е предоставяла подкрепа на предприятията в рамките на посочените закони. От началото на 2013 г. обаче помощта се предоставя само на фирми, които спазват трудовото законодателство. Самата забрана за предоставяне на помощ на неизрядни предприятия повишава доверието в публичния сектор, макар да е свързана с допълнително натоварване на администрацията. За обществото като цяло, мярката може да се разглежда като гаранция за това, че публични средства не се разходват за подкрепа на дейности, извършвани в нарушение на правните норми и за предприятия, опериращи в сивия сектор.
Контакти с релевантни институции	1) *Министерство на труда и заетостта* (Ministère du Travail et de l'Emploi) Г-жа Colette Becker-Muller, административен служител по въпросите, свързани с трудовото законодателство и индустриалните отношения адрес: 26, rue Zithe, L-2939 Luxembourg тел. (+352) 247 86123; 247 86123 факс: (+352) 247 86325 e-mail: colette.becker@mt.etat.lu 2) *Инспекция по труда и мините* (за информация за контакт виж т. *Организация, въвела практиката* на Практика № 1) 3) *Парламентарна комисия по труда и заетостта* (Commission du Travail et de l'Emploi) Камара на депутатите/парламент (Chambre des Députés) адрес: 23, rue du Marché-aux-Herbes, L-1728 Luxembourg тел. (+352) 466 966 - 1 факс: (+352) 220 230 4) *Министерство на икономиката и външната търговия* (Ministère de l'Économie et du Commerce extérieur) 19-21, boulevard Royal, L-2449 Luxembourg тел.: (+352) 2478 2478 факс: (+352) 460 448 e-mail : info@eco.public.lu 5) *Министерство на финансите* (Ministère des Finances) 3, rue de la Congrégation, L-1352 Luxembourg тел.:(+352) 247 82600 факс: +352 47 52 41

	e-mail: Ministere-Finances@fi.etat.lu 6) *Министерство на средната класа и туризма* (Ministère des Classes moyennes et du Tourisme) адрес: 19-21, boulevard Royal, L-2449 Luxembourg тел. (+352) 247 84715; 247 84717; 247 84718; 247 84724 факс: (+352) 247 84740 e-mail: info@mcm.public.lu

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 2 (4)**
Познатост на практиката у нас	Примерно изброени нормативни актове, в които се наблюдава частична познатост на практиката у нас: Закон за насърчаване на заетостта Работодателите, както и институциите, осъществяващи обучение на възрастни или професионално ориентиране, не могат да получават средства по този закон, ако имат изискуеми публични задължения. Работодателите могат да кандидатстват за ползване на програми и насърчителни мерки за заетост и обучение при условие, че нямат изискуеми публични задължения и нямат задължения за неизпълнение на сключени договори по програми, мерки и обучения, както и по проекти по Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси". Работодатели - юридически лица, наели на работа незаконно пребиваващи на територията на Република България чужденци, не могат да участват в мерките за насърчаване на заетостта по този закон за период една година от констатиране на нарушението. Закон за обществените поръчки Възложител на обществена поръчка може да отстрани от участие в процедура за възлагане на обществена поръчка кандидат или участник, който има публични задължения или има наложено административно наказание за наемане на работа на незаконно пребиваващи чужденци през последните до 5 години. Кандидатите за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по оперативните програми не трябва да имат изискуеми и ликвидни публични задължения към държавата[27].

[27] *НАРЕДБА № 27 от 5.08.2008 г. за условията и реда за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по мярка "Създаване на организации на производители" по Програмата за развитие на селските райони за периода 2007 - 2013 г.; НАРЕДБА № 20 от 24.09.2009 г. за условията и реда за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по мярка 1.4. "Дребномащабен крайбрежен риболов" по Приоритетна ос № 1 "Мерки за приспособяване на българския риболовен флот" от Оперативната програма за развитие на сектор "Рибарство" на Република България, финансирана от Европейския фонд по рибарство за програмен период 2007 - 2013 г.; НАРЕДБА № 11 от 21.05.2010 г. за условията и реда за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по мярка 2.3. "Мерки за опазване здравето на потребителя" по Приоритетна ос № 2 "Аквакултура, риболов във вътрешни водоеми, преработка и маркетинг на продукти от риболов и аквакултура" от Оперативна програма за развитие на сектор "Рибарство" на Република България, финансирана от*

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

1. Законодателство и нормативна база	В българското право има предвидени изисквания за липса на изискуеми публични задължения към държавата спрямо кандидати за безвъзмездна финансова помощ. Това означава, че тези кандидати са коректни платци на дължимите от тях данъци и осигурителни вноски. Не са налице изрични забрани за предоставяне на безвъзмездна помощ при установени случаи на недекларирана заетост, с изключение на ограниченията, които съществуват в Закона за насърчаване на заетостта и Закона за обществените поръчки спрямо работодатели наели на работа незаконно пребиваващи чужденци. При евентуално въвеждане на Практика № 1(легална дефиниция на недекларираната заетост), е необходим цялостен преглед на действащата нормативна уредба и анализ на необходимите промени в нормативни актове, регламентиращи отпускането на безвъзмездна финансова помощ. След като е налице легално определение на недекларираната заетост, е възможно и съответно недопускане на безвъзмездна помощ при установени форми на недекларирана заетост. Дори Практика № 1 да не се въведе „буквално” е възможно след извършване на прегледа и на анализа да се предвидят забрани за отпускане на безвъзмездна финансова помощ при установени нарушения на трудовото законодателство (наемане на работа без сключен писмен трудов договор, наемане на работа на непълнолетни, извършване на посредническа дейност или на дейност като предприятие осигуряващо временна работа без регистрация и др.) Практиката е Приложима към трудно приложима.
2. Административна структура и капацитет	Прилагането на мярката предполага единствено законови промени и не изисква промени в съществуващите структури, и може да се оцени като лесно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Изменението на закона не изисква допълнителни ресурси, освен тези, касаещи правното оформяне на предложението за промяна. В хода на прилагане би могло да се въведе регистър на неизрядните фирмите, което не е ресурсоемко. Практиката е лесно приложима.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Бизнесът няма да понесе допълнителни разходи от прилагането на практиката, тъй като законовата промяна няма директно да се отрази на дейността. Напротив, когато съобразяването с правилата бъде условие за потенциално допълнително финансиране, фирмите ще имат мотив

Европейския фонд за рибарство за Програмен период 2007 - 2013 г.; НАРЕДБА № 22 от 24.09.2009 г. за условията и реда за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по мярка 3.2. "Мерки, предназначени за опазване и развитие на водната фауна и флора" по Приоритетна ос № 3 "Мерки от общ интерес" от Оперативната програма за развитие на сектор "Рибарство" (ОПРСР) на Република България, финансирана от Европейския фонд за рибарство за програмен период 2007 - 2013 г. и др.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	да бъдат изрядни. Практиката може да се оцени като лесно приложима.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Ефектът от прилагането на подобна мярка ще бъде по-значим, ако повече фирми разчитат на източник на за финансиране, обвързан с държавните структури. Реализацията на проекти, финансирани по оперативните програми са именно такъв източник, и са сериозен мотив за фирмите да бъдат изрядни. Въз основа на това, практиката може да се оцени като носеща бързи ефекти след въвеждането ѝ.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Примерът с активността на фирмите при реализацията на проекти по оперативните програми би се отразил и на готовността на фирмите да възприемат и спазват правилата, касаещи тяхното държавно финансиране.
Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

Държава	**Португалия**	**Практика No 3 (1)**
Име	**Специален режим за третиране на трудови договори с ограничена продължителност** **Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração**	
Кратко описание и предистория	С мярката са уредени специални случаи на договори с ограничена продължителност. Въведена е възможността трудови договори за сезонна селскостопанска дейност или за предоставяне на туристическа услуга с продължителностдо 15 дни да не се сключват в писмена форма, но работодателят е задължен да уведоми по електронен път съответната служба за социално осигуряване за наличието на трудово правоотношение. В уведомлението трябва да се съдържа информация за идентификация на наетото лице, дейностите, за които е нает и договореното заплащане, датата на започване на работата, работно място. В тези случаи общата продължителност на срочните трудови договори със същия работодател не може да надвишава 70 работни дни в рамките на една календарна година (чл. 142 от КТ).	
Декларирана цел	В Кодекса на труда не се съдържат текстове, които изрично определят целта на разпоредбата	
Организация, въвела практиката	Кодексът на труда е приет от Парламента на Португалия.	
Правна форма	Промяна в Кодекса на труда (чл. 142) - Lein.º 7/2009 de 12 de Fevereiro; Lei n.º 23/2012 de 25 de junho	
Вложени ресурси		
Описание на основните	Въвеждането на мярката облекчава процедурите и повишава	

ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	гъвкавостта при наемане на работници за извършване на инцидентни и/или много кратки като продължителност дейности в селското стопанство и туризма. Отпада задължението на работодателите да обосновават необходимостта от временна форма на заетост и да сключват писмени срочни трудови договори, въведена е опростена процедура за деклариране на трудовото правоотношение пред компетентните органи по социално осигуряване (по електронен път).
Резултат	В резултат на опростената процедура по наемане на работници за осъществяване на краткосрочни дейности са създадени предпоставки за лесно формализиране на някои по-особени форми на заетост и за предотвратяване на недекларирaн труд при осъществяване на селскостопански дейности и туристически услуги .
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	С мярката се намаляват разходите на работодателите за краткосрочно наемане на работници в селското стопанство и туризма, като в същото време се гарантират социално-осигурителните права на работниците. Намалява се мотивацията на работодателите да търсят неформални форми на заетост при необходимост от краткотрайно или инцидентно наемане на лица за сезонни дейности, при които по принцип се концентрират прояви на неформална заетост.
Контакти с релевантни институции	***Autoridade para as Condições de Trabalho*** *Avenida Casal Ribeiro, 18-A* *1000-092 Lisboa* Тел.: *213 308 700* ***Instituto da Segurança Social*** *Rua Rosa Araújo, 43* *1250-194 Lisboa*

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 3 (1)**
Познатост на практиката у нас	По българското право всички видове трудови договори се сключват в писмена форма – срочни (вкл. за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности), безсрочни, за допълнителен труд, за работа през определени дни от месеца (по чл. 114 КТ), и т.н. Писмената форма е форма за действителност на договора. Работодателят е длъжен да изпрати уведомление до съответната териториална дирекция на НАП. Целта на тези разпоредби е да се премахне или поне да се ограничи значително сивата икономика. Налице е частична познатост на практиката в Р България в периода 1995 - 2002 година, когато с изменения в Кодекса на труда се допуска възникване на валидно трудово правоотношение преди и

	без да е сключен писмен трудов договор[28].
1. Законодателство и нормативна база	За да се въведе тази практика ще е необходима промяна в Кодекса на труда и в Наредба № 5 от 29 декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда. Възможно е национално представителните организации на работниците и служителите да не подкрепят такава законодателна промяна, а съгласно чл. 3 КТ, проектите на нормативни актове в областта на трудовите отношения трябва да бъдат обсъдени в НСТС. Приложима.
2. Административна структура и капацитет	Прилагането на мярката предполага единствено законови промени и не изисква промени в съществуващите структури, но е възможно да се наложи предприемането на мерки за подобряване на координацията между ИА „ГИТ”, НАП и НОИ във връзка осъществяване на контрола за спазване на трудовото и осигурителното законодателство. Може да се оцени като приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Изменението на кодекса на труда не изисква допълнителни ресурси, освен тези, касаещи правното оформяне на предложението за промяна. В хода на прилагане обаче администрацията на НАП би била ангажирана допълнително с нарастналия брой декларирани договори. Много вероятно е да се наложи промяна на програмния продукт за регистрация на уведомленията за трудовите договори, с който работи НАП. От друга страна, това ще изведе като официални много случаи на заетост, и свързаните с това приходи във вид на данъци и осигуровки за бюджета, така че разходът може да се приеме като присъщ за увеличаване на събираемостта. Практиката е приложима.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Бизнесът ще има задължение да регистрира трудовите договори (разходи за административния и счетоводен персонал на фирмата), но ще отпадне риска, който се носи към момента от установяване на нарушение, което се извършва заради нерегламентирано наемане. Практиката може да се оцени като приложима.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	При евентуално провеждане на една разяснителна/ информационна кампания относно ползите от въвежданите изменения, и съответен контрол за спазване на задължението за уведомяване от страна на работодателя, практиката би могла да породи бърз ефект и да се оцени като лесно приложима.

[28] Заб. Следва да се има предвид, че в периода 1995 – 2002 година, когато законът допуска устно сключените договори да се признаят за действителни, не е налице разпоредбата на чл. 62, ал. 3 КТ, която предвижда задължение за изпращане на уведомление за сключване на трудов договор.

Обществени нагласи за възприемането на практиката	Евентуална промяна на Кодекса на труда, с която се премахва писмената форма за някои видове трудови договори, би могла да срещне негативно отношение в правните среди. Част от работещите на временни работа също биха могли да възприемат подобна промяна като по-ниска степен на защита на техните права поради липсата на писмен екземпляр от трудов договор. От страна на бизнеса следва да се очаква по-бързо възприемане на практиката, тъй като ще отпадне задължението за изготвяне на писмен трудов договор, а към момента работодателите така или иначе подават уведомления до НАП за сключените от тях трудови договори. С оглед на евентуалните различни обществени нагласи практиката може да се оцени като Приложима по този критерий.
Комплексна оценка	Практиката е Приложима

Държава	**Португалия**	**Практика No 4 (2)**
Име	**Допускане на заетост с прекъсване** **Admissibilidade de trabalho intermitente**	
Кратко описание и предистория	С Кодекса на труда е предоставена възможност на компании, които временно преустановяват дейност или имат променлив интензитет на производството, да договарят периоди на прекъсване на дейността на заетите лица (т.е. периоди на „бездействие”). В тези случаи работодателят и работникът сключват трудов договор в писмена форма, в който изрично се указва годишния брой работни часове или годишния брой работни дни на пълно работно време. Страните следва изрично да договорят срока на изпълнението на работата, както и начало и края на активната дейност. Работодателят е задължен да уведоми работника за започването на работния период поне 20 дни предварително. Изискването за сключване на подобен вид договори е изпълнението на дейностите на пълен работен ден да не бъде по-малко от шест месеца в годината, от които най-малко четири месеца трябва да бъдат последователни. През периодите на прекъсване на дейността работникът има право да получава заплащане, съобразено с колективното договаряне, или на 20% от основната си заплата. През периодите, през които не е ангажиран, работникът може да работи на друго място, без да губи правото си на частично заплащане. Работникът има право и на пропорционално изчислени платен годишен отпуск и коледен бонус.	
Декларирана цел	В Кодекса на труда не се съдържат текстове, които изрично определят целта на разпоредбата	
Организация, въвела	Кодексът на труда е приет от Парламента на Португалия.	

практиката	
Правна форма	Промяна в Кодекса на труда (чл. 157-160) - Lein.º 7/2009 de 12 de Fevereiro
Вложени ресурси	
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Тази мярка е насочена към сезонните сектори , в които нивото на сива икономика обикновено е високо и позволява използването на по-гъвкави форми на заетост в зависимост от натоварването. В същото време намалява мотивацията на работодателите да търсят неформални форми на заетост при необходимост от поддържане на заетост само в определени периоди или при цикличност на производството.
Резултат	Създават се благоприятни предпоставки за формализиране и поддържане на някои по-особени форми на заетост. Стимулира се заетостта – мотивират се работодателите да наемат работници и служители на постоянен трудов договор, независимо че работния процес не предполага поддържането на постоянна пълна заетост. Подобряват се възможностите за поддържане на заетост в периоди на икономическа криза и временен спад на бизнеса.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Работодателите имат възможност да разполагат с постоянно нает персонал, но да го натоварват в зависимост от особеностите на работния процес. Осигурява се предвидимост на трудовите отношения, като в същото време се намаляват съществено разходите за труд на работодателите. Крайният ефект е подобряване на конкурентноспособността както на отделните фирми, така и потенциално на цели сектори, в които има сезонност/цикличност на работотата. Работниците получават възможност да работят на трудов договор с всички произтичащи от това трудови и социално-осигурителни права, но при предвидима непостоянна заетост и без да губят изцяло доходите си през периодите, през които не работят. Наред с това работниците имат възможност да работят на друго място през дефинирани/предвидими периоди в рамките на годината.
Контакти с релевантни институции	***Autoridade para as Condições de Trabalho*** *Avenida Casal Ribeiro, 18-A* *1000-092 Lisboa* Тел.: *213 308 700* ***Instituto da Segurança Social*** *Rua Rosa Araújo, 43* *1250-194 Lisboa*

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 4 (2)**
Познатост на практиката у нас	Действаща нормативна уредба у нас: Чл. 120 КТ - работодателят може при производствена необходимост, както и при престой, да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно друга работа в същото или в друго предприятие, но в същото населено място или местност за срок до 45 календарни дни през една календарна година, а в случаи на престой - докато той продължава. Промяната се извършва в съответствие с квалификацията и здравословното състояние на работника или служителя. Работодателят може да възложи на работника или служителя работа от друг характер, макар и да не съответствува на неговата квалификация, когато това се налага по непреодолими причини. Чл. 138а КТ - при намаляване на обема на работа работодателят може да установи за период до три месеца в една календарна година непълно работно време за работниците и служителите в предприятието или в негово звено, които работят на пълно работно време, след предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ. Чл. 54 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските - работниците и служителите от растениевъдството и животновъдството, механизаторите в селското и горското стопанство и работниците и служителите от дърводобива в страната, които работят по трудово правоотношение за неопределено време, в неблагоприятните за работа поради климатичните условия дни и месеци, със заповед на ръководителя на предприятието ползуват неплатен отпуск по чл. 160 КТ. В този случай отпускът се признава за трудов стаж в размер до 60 работни дни през една календарна година. Временни мерки: § 3б Преходни разпоредби КТ - от 1 януари 2010 г. до 31 декември 2010 г. след предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 периодът, за който се въвежда непълното работно време по чл. 138а, ал. 1, може да бъде удължен с още три месеца, при условие че работодателят ползва мерки за запазване на заетост, финансирани от републиканския бюджет и/или Оперативната програма "Развитие на човешките ресурси". § 3д Преходни разпоредби КТ - до 31 декември 2010 г. при намаляване обема на работата работодателят може да предостави неплатен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие в размер до 60 работни дни през календарната година, при условие че по времето на неплатения отпуск се ползват мерки за запазване на заетост, финансирани от републиканския бюджет и/или Оперативната програма "Развитие на човешките ресурси", и че

	преди това е било въведено непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 и § 3б, ал. 1 и през този период са ползвани мерки за запазване на заетост, финансирани от републиканския бюджет и/или Оперативната програма "Развитие на човешките ресурси". Неплатеният отпуск се признава за трудов стаж. Видно от горните текстове, точно такава практика не е позната у нас.
1. Законодателство и нормативна база	Евентуално въвеждане на тази практика у нас ще изисква промяна на Кодекса на труда. Възможно е да се наложи и промяна в Кодекса за социално осигуряване, за да се регламентират особеностите, свързани с осигурителния статус и със зачитането на осигурителния стаж. Промените в КТ и КСО може би ще наложат и промени в подзаконови нормативни актове. Тъй като нерядко гъвкавостта се свързва и с несигурност на пазара на труда е възможно национално представителните организации на работниците и служителите да не подкрепят такава законодателна промяна, а съгласно чл. 3 КТ, проектите на нормативни актове в областта на трудовите отношения трябва да бъдат обсъдени в НСТС. Практиката би могла да се оцени като Трудно приложима.
2. Административна структура и капацитет	Прилагането на мярката предполага единствено законови промени и не изисква промени в съществуващите структури, и може да се оцени като лесно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Изменението на Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване не изисква допълнителни ресурси, освен тези, касаещи правното оформяне на предложението за промяна. Практиката е лесно приложима.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Практиката може да се оцени като лесно приложима, защото създава улеснение за бизнеса при наемането на хора и управлението на човешките ресурси.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Подобна регулация би се отразила директно върху пазара на труда, и следва да се очаква бърз ефект от прилагането ѝ. Практиката се оценява като лесно приложима.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Заетите лица биха имали полза от по-гъвкаво уреждане на техните трудово-правни взаимоотношения, което ще им създаде по-голяма сигурност. От друга страна, е възможно да се очаква и обратната реакция - негативно отношение към промяната, ако работещите я възприемат не като гъвкавост, а като несигурност, която се свързва с по-ниска степен на защита на техните права поради липсата на гарантирана

	постоянна заетост и постоянен доход. С оглед на евентуалните различни обществени нагласи практиката може да се оцени като Приложима по този критерий.
Комплексна оценка	Практиката е Трудно приложима

Държава	**Португалия**	**Практика No 5 (3)**
Име (BG)	**Съвместяване на частично обезщетение за безработица с работа на непълен работен ден**	
Кратко описание и предистория	Португалия е една от страните в ЕС с много силен развит туристически отрасъл и услуги, които дават възможност за заетост на непълен работен ден. Поради системата за получаване на обезщетения за безработица обаче много работници не са склонни да приемат такава позиция, защото доходът, който получават е по-малък или близък по размер до обезщетението, което им се полага. Наредба 72 / 2010 г. цели да преодолее тези ограничения, като предоставя възможност работникът да получава обезщетение за безработица в частичен размер докато работи на непълен работен ден. Предвижда се и възможност самонаето лице с ниски доходи също да има право да получава частично обезщетение за безработица, докато упражнява дейност.	
Декларирана цел	Целта на практиката е да стимулира бенефициентите на обезщетения за безработица да започват работа на непълен работен ден вместо да не работят изобщо или да работят в сивата икономика.	
Организация, въвела практиката	Реформата е въведена чрез Наредба 72/2010 г. на португалското правителство. Организацията, която я прилага, е Институтът за социално осигуряване (InstitutodaSegurançaSocial).	
Правна форма	Промяната е регламентирана в Наредба 72 / 2010 г.	
Вложени ресурси	В процеса на преглед на практиката не е установен размерът на вложените ресурси.	
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Въвеждането на реформата има значително въздействие върху икономически активните лица поради особеностите на пазара на труда в Португалия. Един от ефектите от реформата е, че увеличава стимулите на работниците да търсят по-активно работа в периода, в който получават обезщетения за безработица.	
Резултат	Макар че все още няма точни количествени оценки на последиците от въвеждането на практиката, един от резултатите е увеличаването на стимулите за работниците да работят «на светло», докато имат право на обезщетение. По този начин реформата води до изсветляване на част от недекларираната заетост.	
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Практиката предоставя добри възможности за работници, които могат да започнат работа на половин работен ден по време на срока, в който получават обезщетения. От реформата имат полза и	

	фирмите, които използват услугите на наети лица на непълно работно време. Практиката генерира ползи и за бюджета, доколкото при започване на работа на непълен работен ден на работника се изплаща обезщетение не в пълен, а в частичен размер.
Контакти с релевантни институции	*Институтзасоциалноосигуряване* *Instituto da Segurança Social* *Rua Rosa Araújo, 43* *1250-194 Lisboa* Тел.: +351 210 495 280

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 5 (3)**
Познатост на практиката у нас	Практиката е позната у нас. Кодекс за социално осигуряване: Чл. 54б (6) Лицата, наети на работа на непълно работно време в срока за изплащане на паричното обезщетение и получаващи възнаграждение по-малко от минималната работна заплата, установена за страната, имат право на обезщетение за безработица в размер 50 на сто от полагащото им се парично обезщетение за оставащия период на изплащането. Наредба за отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица: Чл. 10. (3) При отпадане на основанията за получаване на парично обезщетение за безработица по реда на чл. 54б, ал. 6 КСО изплащането на обезщетението в пълен размер се възстановява за оставащия период на изплащане, намален с периода, през който е получавано обезщетението по чл. 54б, ал. 6 КСО.
1. Законодателство и нормативна база	Евентуална промяна в Кодекса за социално осигуряване например в посока необвързаност с МРЗ за страната. Лесно приложима практика.
2. Административна структура и капацитет	Прилагането на мярката предполага единствено законови промени и не изисква промени в съществуващите структури, и може да се оцени като лесно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Изменението на Кодекса за социално осигуряване не изисква допълнителни ресурси, освен тези, касаещи правното оформяне на предложението за промяна. Практиката е лесно приложима.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Практиката може да се оцени като лесно приложима, защото създава улеснение за бизнеса при наемането на хора и управлението на човешките ресурси.

5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Подобна регулация би се отразила директно върху пазара на труда, и следва да се очаква бърз ефект от прилагането ѝ. Практиката се оценява като лесно приложима.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Заетите лица биха имали полза от по-гъвкава възможност за започване на работа.
Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

Държава	**Португалия**	**Практика No 6 (4)**
Име (BG)	**Намаляване/ премахване на таксите за извършване на транзакции през банкомат**	
Кратко описание и предистория	Португалия е една от страните с добре развита платежна инфраструктура в ЕС. Страната има особено силно развита мрежа от банкомати. Според данните на ЕЦБ Португалия е на първо място в ЕС по брой банкомати на човек от населението. Ето защо промяна на таксите при теглене/внасяне/плащане през банкомат са особено ефективно средство за въздействие върху поведението на домакинствата и върху тяхната склонност да държат пари в банките. От друга страна, увеличаването на паричния оборот през банковата система е един от общоприетите начини за намаляване на сивия сектор. Със Закон номер 3/2010 г. от 5 януари са премахнати таксите върху операциите с банкомат (включително теглене и внасяне на пари), както и таксите при използване на терминал за автоматично плащане. Емпиричните изследвания показват, че страните с разнообразни възможности за извършване на електронни разплащания обикновено имат и нисък дял на неформалната икономика. Нещо повече, при подобряване на достъпа до модерни платежни средства в една страна делът на неформалната икономика традиционно се свива. С други думи, по-широкото ползване на модерни платежни опции (например банкомати или терминали) допринася за редуциране дела на сивата икономика.	
Декларирана цел	Основната декларирана цел е да се „стимулира употребата на ефективни платежни инструменти при условията на прозрачност и конкуренция“, а по този начин и изсветляването на икономиката, като заедно с това бъдат защитени интересите на потребителите на финансови продукти.	
Организация, въвела практиката	Законът е разгледан и приет по инициатива на португалското правителство. Прилагането на закона, контрола и санкциите върху нарушителите са отговорност на Централната банка на Поругалия (BancodePortugal).	
Правна форма	Регулацията е регламентирана с нормативен акт (Законодателен акт номер 3 от 5 януари 2010 г.)	

Вложени ресурси	В рамките на прегледа на нормативната база не са намерени данни относно размера на преките разходи за регулатора. Имайки предвид и без това силно регулираната платежна система, допълнителните разходи за контрол на изпълнението не са значителни. В резултат на регулацията финансовите институции нямат право да начисляват такси за транзакциите и губят един, макар и сравнително маловажен, източник на приходи.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	С приемането на закона кредитните институции нямат право да начисляват на потребителите преки разходи за обслужването на всяка транзакция. При неизпълнение нарушителите се наказват с глоба от Централната банка на Португалия. Събраните глоби се внасят във Фонда за гарантиране на депозитите.
Резултат	Премахването на таксите за обслужване при използването на банкоматни устройства води автоматично до намаляване на разходите на домакинствата за извършване на транзакции. Ефектът е значителен, защото транзакциите през банкомати в Португалия са на стойност средно около 30 млрд. евро годишно. Безплатното теглене/ внасяне или разплащане през банкомат стимулира домакинствата по-често да използват услугите на банките, за да получават своите доходи, да внасят пари по свои или чужди банкови сметки и да извършват разплащания. Повишеният оборот през банковата система допринася за редуциране на сивата икономика.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	В резултат на премахването на таксите Централната банка на Португалия е натоварена с отговорността да следи за изпълнението на закона и да налага санкции при нарушения. Домакинствата нямат транзакционни разходи при ползване на банкомат и използват по-често услугата. В резултат на отмяната на таксите банките губят приходоизточник, но за сметка на това по-активното използване от страна на домакинствата позволява на финансовите институции по-лесно да набират влогове при по-ниска цена на финансовия ресурс.
Контакти с релевантни институции	1) *Централна банка на Португалия* *Banco de Portugal* *Интернет страница: http://www.bportugal.pt* *Началник отдел платежни системи JorgeManuelEgrejasFrancisco* *За искане на информация:* *Телефон: +351 218 931 320* *Факс: +351 213 128 477* *Имейл адрес: distat@bportugal.pt*

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 6 (4)**
Познатост на практиката у нас	В България таксите при използване на банкомат и ПОС терминал са различни за отделните банки.[29] Има доста банки, които не събират такси за теглене от банкомат на самата банка. При плащане на търговец чрез ПОС терминал повечето банки не събират такса от картодържателя.
1. Законодателство и нормативна база	По принцип, всяка банка сама определя търговската си политика за такси и комисионни. *Трудно е да се прецени, доколко такава практика би била в съответствие с принципите на свободната конкуренция в условията на пазарна икономика.* За да се приложи практиката е необходима евентуална промяна на Закона за платежните услуги и платежните системи и нормативните актове по прилагането му. Следва да се има предвид, че тенденциите у нас са в обратна посока – към повишаване на таксите и комисионните, и дори към въвеждане на нови такси от страна на банките за различните услуги, което прави практиката трудно приложима.
2. Административна структура и капацитет	Прилагането на мярката е чисто нормативна и не изисква промени в съществуващите административни структури, и може да се оцени като лесно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Практиката е лесно приложима, изисква единствено промени в счетоводните системи на банките, които да не начисляват такси.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Тъй като прилагащи и засегнати страни ще са банките, тук действителните разходи, които няма да могат да се покриват с такси са (т.е. трябва да се финансират от самите банки): - такси и комисиони на картовите оператори - лицензи - наем или покупка на банкомати - периодично обслужване на банкоматите, консумативи, охрана на

[29] Повечето банки у нас имат такса при ползване на тяхна карта и АТМ (банкомат) за теглене в брой. Услугата варира между 0,10 лв. и 1 лв. в зависимост, дали клиентът ползва банкомат на своята банка или на трезор, различен от издателя на картата му. При кредитните карти таксата може да е и по-висока.
С малки изключения, плащането на стоки и услуги при търговец през ПОС терминал все още масово е безплатна услуга.
Справката на салдото в повечето трезори е безплатна, но има и случаи, в които се заплаща.
Такса “ПИН код” - има банки, които събират такса за смяна на ПИН кода. Някои от трезорите са въвели месечна или годишна такса за обслужване на картата.
Повечето трезори събират такса за деблокиране на картата, например заради сгрешен ПИН. Сред сравнително новите такси е тази за получаване на месечно извлечение по картовата сметка по пощата.
Промяната на лимитите по картата също се плаща, както и получаването на картата в клон, различен от клона издател. Това са само част от предвидените такси от различните банкови институции.

	АТМ устройствата и на парите в тях - застраховки - необходимост за промени в счетоводните системи на банките, които да не начисляват такси на потребителите
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Намаляването/премахването на таксите за извършване на транзакции чрез банкомат директно би намалило транзакционните разходи на домакинствата за ползването на банкови услуги. Предвид обаче на спецификата на финансовата култура в България, ефектът върху насочването на по-значителни парични потоци към банковата система и съответно върху намаляването на сивия сектор би се проявил в средносрочен план.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Мярката би срещнала сериозен отпор от заинтересованите лица – банките, тъй като те генерират сериозни приходи от такси за обслужване чрез банкомати. От друга гледна точка, евентуалното стимулиране на транзакциите с електронни карти означава по-голям потенциал да привличат повече ликвиден ресурс на максимално ниска цена. Може да се очаква, че в средносрочен и дългосрочен план ползите от това могат да надхвърлят значително разходите за обслужване на тези транзакции. Статистиката на БНБ показва, че средногодишно в страната се осъществяват около 110 млн. броя операции „теглене на пари в брой от терминални устройства АТМ” на обща стойност около 15 млрд. лв. Таксата за теглене от банкомат, събирана от банките варира между 0 лв. (ограничен брой банки от собствен АТМ) до 1 лв. През последните години е налице тенденция към повишаване на таксите за теглене от АТМ, като някои банки, които не събираха такси за теглене от собствен банкомат, въведоха такива. Налице е и тенденция тъм въвеждане на такси за операции чрез ПОС терминали, каквито доскоро почти не се събираха. В краткосрочен аспект, пазарното поведение на банките по отношение на развитието на картовите разплащания не е насочено към стимулиране на транзакциите чрез намаляване на тяхната цена, поради което като цяло може да се очаква негативна нагласа към евентуалното намаляване/ премахване на таксите за извършване на транзакции през банкомат .
Комплексна оценка	Практиката е Трудно приложима

Държава	**Португалия**	**Практика No 7 (8)**
Име (BG / PT)	**Въвеждане на програма за ускорено лицензиране** **Licenciamento Zero**	
Кратко описание и предистория	Високият дял на сивата икономика в обслужващия сектор в Португалия се дължи отчасти на бавната процедура по получаване	

	на лиценз за извършване на дейности, които подлежат на разрешителен режим, сред които например отваряне на бар или заведение за хранене. Ето защо една от най-ефективните мерки в Португалия напоследък е въвеждането на ускорено лицензиране, при което контролът се осъществява впоследствие (expost), след като обектът е започнал да работи.
Декларирана цел	Декларираната цел е ускоряване на лицензионния режим за определен набор от икономически дейности, сред които заведения за хранене и барове, търговски обекти, складове и други.
Организация, въвела практиката	Инициативата е под ръководството на Агенцията за административна модернизация (AgênciaparaaModernizaçãoAdministrativa).
Правна форма	Промяната на процедурата по лицензиране за всяка икономическа дейност е регламентирана в различен нормативен акт.
Вложени ресурси	Проектът е плод на сътрудничеството на няколко публични институции, сред които Министерството на правосъдието (Ministério da Justiça), в сътрудничество с Министерствотонасолидарността, заетосттаисоциалнатасигурност (Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social), Министерството на финансите (Ministério das Finanças) и Службата на държавния секретар по административната модернизация (Pública e Gabinete da Secretária de Estado da Modernização Administrativa). Всяка институция осигурява частично финансирането за реализация на инициативата.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	След като е въведена програмата за ускорено лицензиране, предприемачът трябва само да влезе в интернет портала, да се съгласи с общите условия и правила, да попълни елекронен формуляр, да плати дължимите такси по електронен път и вече може да стартира бизнес начинанието. Контролът от страна на органите е последващ, т.е. извършва се expost.
Резултат	В резултат на въвеждането на практиката е постигнат силен ефект по превенцията на неформалната заетост особено при оперирането на малки търговски обекти. Инициативата спомага за подобряване на комуникацията между бизнеса и контролните органи. Проектът подобрява ефективността на работата на участващите държавни институции.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Ефектът върху самонаетите и бизнеса е значителен, особено за сектори пряко свързани с туризма, които се характеризират със силно изразена сезонност и с високо проникване на неформалната икономика. Оптимизацията на разрешителните режими намалява натоварването и за органите на публичната администрация.
Контакти с релевантни институции	1. *Агенция за административна модернизация* *Agência para a Modernização Administrativa* *Адрес: Rua Abranches Ferrão n.º 10, 3º G, Lisboa, 1600 – 001*

	И-мейл: ama@ama.pt *Телефон: +351 21 723 12 00* *Факс: +351 21 723 12 20* 2. *Портал за услуги за бизнеса* *Portal da empresa* *Интернет страница: www.portaldaempresa.pt* *И-мейл: info.portaldaempresa@ama.pt*

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 7 (8)**
Познатост на практиката у нас	Практиката не е позната у нас.
1. Законодателство и нормативна база	На първо място е необходимо намаляване на административната тежест чрез преглед и намаляване на броя на лицензионните, разрешителните и регистрационните режими. Необходим е цялостен преглед на действащата нормативна уредба – различните видове регулаторни режими са предмет на уреждане в множество нормативни актове, например: • Закон за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност. • Закон за местното самоуправление и местната администрация – чл. 21. • Производство и търговия с храни в страната се извършва само в обекти, регистрирани по реда на Закона за храните. • Закон за туризма - регистрация за извършване на туроператорска и/или туристическа агентска дейност, за категоризиране и за сертифициране на туристически обекти. • Регистрационните режими, въведени с наредби от общините (като напр. Наредба за реда и условията за извършване на търговска дейност на територията на Столичната община, Наредба за определяне и администриране на местни такси и цени на услуги, предоставяни от Столична община). • Закон за устройство на територията - издаване на разрешение за поставяне на преместваеми обекти за търговия, елементи на градското обзавеждане и други. Практиката може да се оцени като трудно приложима.
2. Административна структура и капацитет	Прилагането на мярката предполага провеждане на последващи регистрацията проверки, което може да е свързано с необходимост от увеличение на служителите в контролните институции.

	Практиката е приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Изисква се технологично решение за извършване на регистрацията, което не е солидна инвестиция, но последващите проверки биха изисквали по-вече разходи за заплати на служители, особено в случая ако броя на възползвалите се от промяната фирми (респективно обекти) е значителен.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Практиката може да се оцени като лесно приложима, защото създава улеснение за бизнеса при стартирането на дейността.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Подобна регулация би се отразила положително върху предприемаческата инициативност. Практиката се оценява като лесно приложима.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Всяко намаление на бюрократичните изисквания (независимо от сферата) се разглежда от бизнеса и обществото като положително явление.
Комплексна оценка	Практиката е Трудно приложима

Държава	**Португалия**	**Практика No 8 (9)**
Име (BG / PT)	**Въвеждане на Система за опростено предоставяне на фирмена информация** **Informação Empresarial Simplificada, IES**	
Кратко описание и предистория	Системата за опростено предоставяне на фирмена информация (InformaçãoEmpresarialSimplificada, IES), е представена през април 2007 г.Тази система позволява на фирмите да отговарят на няколко изисквания, свързани с фискални, статистически и счетоводни въпроси чрез интегрирана електронна платформа. Преди това дружествата са били задължени да предоставят информация относно техните годишни отчети по множество различни начини: депозиране на отчетите на място в офисите на търговския регистър, представяне на различна данъчна и счетоводна информация на Министерството на финансите, на Националния статистически институт и на Централната банка на Португалия.	
Декларирана цел	Целта на инициативата е въвеждането на единна стандартизирана форма, чрез подаването на която фирмите и самонаетите могат да изпълнят задълженията си към няколко публични институции, сред които Търговския регистър, Министерството на финансите, Националният статистически институт и Централната банка на Португалия.	
Организация, въвела практиката	Практиката е въведена от Агенцията за административна модернизация (AgênciaparaaModernizaçãoAdministrativa) в сътрудничество с Търговския регистър, Министерството на	

	финансите, Националният статистически институт и Централната банка на Португалия.
Правна форма	Регламентирана е чрез постановление номер 208 от 16 февруари 2007 г. и е допълнено чрез Наредба номер 8 от 3 януари 2008 г., както и Наредба 64-A/2011 и Наредба номер 26/2012.
Вложени ресурси	Първоначалните разходи за реализацията на проекта са свързани с изготвянето на стандартизираната форма и изработването на софтуерна система. Впоследствие има разходите за текуща поддръжка на софтуерната система, чрез която информацията се изпраща до четирите институции.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	В резултат на въвеждането на практиката се увеличава ефективността на комуникацията между бизнеса и държавните органи, а това води до значително редуциране на административната тежест за бизнеса. Системата позволява подобряване работата както на частния сектор, така и на отговорните държавни органи.
Резултат	Инициативата намалява стимулите за неформална заетост и насърчава формализирането на дейности, които са част от сивия сектор. В резултат на реализацията на проекта е регистрирано увеличение на броя фирми, които успяват да спазят регулаторните изисквания, а паралелно с това намаляват нарушенията при подаване на декларации пред статистическите органи. Наблюдава се и значително подобряване на качеството на бизнес статистиката в Португалия, която е налична като база от данни в Националния статистически институт и Централната банка на Португалия.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Възможността за предоставяне по електронен път в стандартизиран формат и еднократно необходимата информация, спазвайки четири законови задължения, е значително предимство за предприятията. Друг важен фактор за успеха на инициативата е участието на Камарата на дипломираните експерт-счетоводители, подкрепата от софтуерни специалисти, както и съдействие от страна на законодателните органи.
Контакти с релевантни институции	1. *Система за опростено предоставяне на фирмена информация* *Informação Empresarial Simplificada, IES* *Интернет страница: www.ies.gov.pt* 2. *Агенция за административна модернизация* *Agência para a Modernização Administrativa* *Адрес: Rua Abranches Ferrão n.º 10, 3º G, Lisboa, 1600 – 001* *И-мейл: ama@ama.pt* *Телефон: +351 21 723 12 00* *Факс: +351 21 723 12 20*

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 8 (9)**
Познатост на практиката у нас	Частичен опит за подобна практика в България е създаването на търговския регистър, където фирмите трябва да предоставят комплесна информация за своята дейност. Въпреки постигнатите резултатите обаче, фирмите все още трябва да представят информация и към НСИ и НАП, а самия регистър се забавя с актуализацията на данните.[30]
1. Законодателство и нормативна база	Необходим е преглед на Закона за счетоводството, ЗКПО, Закона за статистиката, Националната статистическа програма и на Споразуменията между НАП и Агенцията по вписванията, и между НАП и НСИ. Практиката е приложима.
2. Административна структура и капацитет	Прилагането на мярката предполага промени в правилата за работа на засегнатите държавни институции, които следва да рефлектират в улесняване при изпълнение на задълженията им. Практиката е лесно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Изискват се разходи за изготвянето на стандартизираната форма и изработването на софтуерна система, както и за текуща поддръжка на софтуерната система. От друга страна въвеждането на системата дори би могла да доведе до намаляване на числения състав на институциите, които обичайно обработват постъпващата информация.
4. Разход за бизнеса,	Практиката може да се оцени като лесно приложима, защото

[30] Съгласно Споразумението, от началото на 2013 г. до 31 март 2013 г., освен в Агенцията по вписванията, и в 34 офиси на НАП се подават годишните финансови отчети и други документи, изисквани от Закона за счетоводството, които предприятията са длъжни да публикуват до 30 юни в Търговския регистър. НАП осигурява в своите структури работни места за служители на Агенцията по вписванията, които да приемат документите. След 31 март 2013 г. документите се подават по установените други канали на Агенцията по вписванията – на място в структурите им в страната или по електронен път.

Представянето на годишния отчет в срок до 31 март на съответната година е задължително съгласно Закона за корпоративното подоходно облагане (ЗКПО), Закона за статистиката и Националната статистическа програма.
Неизпълнението на задълженията за попълване и представяне на годишния отчет се санкционира по чл. 276 от ЗКПО и чл. 52 от Закона за статистиката.
НСИ и НАП дават възможност за представяне на годишните отчети за дейността по един от следните начини:
☐ Чрез формуляри на хартиен носител.
☐ Чрез попълване на електронни формуляри на отчетите (в offline режим) и изпращането им по електронна поща.
Попълнени хартиени формуляри се подават в съответните териториални структури на НАП, по пощата с обратна разписка или в пощенската станция. Те се подават заедно с годишната данъчна декларация на хартиен носител. Приетата годишна данъчна декларация получава уникален входящ номер, който задължително се записва като входящ номер и на Годишния отчет за дейността на предприятията.
Обменът на информация между двете институции става изцяло по служебен път. Така вместо да чакат пред две институции, за да изпълнят задълженията си и да попълват финансовите си данни в различни формуляри, фирмите могат да го направят или в НАП, или в НСИ. Тази услуга спестява по 9 млн. лв. годишно на дружествата.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

свързан с изпълнението на променените изисквания	създава улеснение за бизнеса при отчитане на дейността.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Подобна система би се отразила положително върху дейността на фирмите, тъй като ще им спестява време и ресурси. Практиката се оценява като създаваща бързи ефекти.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Всяко намаление на бюрократичните изисквания (независимо от сферата) се разглежда от бизнеса и обществото като положително явление.
Комплексна оценка	Практиката е Приложима

Държава	**Румъния**	**Практика No 9 (1)**
Име (BG/ROM)	**Социален фонд на строителите** **Casa Socială a Constructorilor**	
Кратко описание и предистория	*Социалният фонд на строителите* (*Casa Socială a Constructorilor)* е създаден със закон през 1998 г.[31] като частна благотворителна организация, в който еднакъв принос имат представителите на синдикатите и работодателски организации от сектора на строителството и производството на строителни материали. Фондът създава благоприятна рамка за съвместни действия от социалните партньори и позволява възприемането на многостранен подход в борбата с недекларирания труд. Членове във фонда са строителни компании и производители на строителни материали. Подкрепата, която работниците получават от Социалния фонд, е алтернатива при застой в строителството през зимните месеци между ноември и март, когато обема на строителната дейност съществено намалява. Средства от фонда се изплащат, при условие че работниците са легално наети, т.е. че са сключени трудови договори с тях, регистрирани са в териториалната инспекция по труда и че дължимите от работодателя и наетото лице социалноосигурителни вноски са платени. Основното правило е, че нито една лична вноска не може да се прехвърли на друг член. Предприятията (работодателите) плащат 1,5% от реализирания оборот (вноската във Фонда се признава за производствен разход), а работниците внасят 1% от брутното им възнаграждение. През 2008 г. Социалният фонд на строителите има 573 членове – юридически лица, които осигуряват около 40% от заетостта в строителството и в производството на строителни материали. Според годишния доклад на Фонда за 2012 г., броят на правещите вноски работници в последните години намалява. През 2008 г. 84 363 лица са отделяли сума от възнаграждението си за Фонда; през 2010 г. техният брой спада на 72 025, а през 2012 г. – на 68 420. Независимо от това през 2012 г. постъпленията са били 57,19 млн.	

[31] LegeaNr. 215/1997 deprivindCasaSocială aConstructorilor;MonitorulOficialnr. 372 din 22.12.1997; Интернет страница на Социалния фонд на строителите: http://www.casoc.ro/.

	леи, като е реализиран ръст от 1,81% в сравнение с 2011 г. и 28,51% в сравнение с 2008 г. Броят на лицата, които са получили плащания от Фонда за периода от 1 ноември до 1 март постоянно нараства, като от 31 117 човека през 1998 г. той се увеличава на 110 000 лица през 2000 г., и на 126 000 през 2002 г. През 2004 г. получилите през зимния период средства от Фонда спада на 93 801, но през 2007 г. нараства на 102 387. През 2012 г. 39 010 лица са получили социална подкрепа от Социалния фонд на строителите като средният размер на помощта е бил 1 091,30 леи (около 245,00 €).
Декларирана цел	Социалният фонд на строителите е създаден за подкрепа на заетите в строителния отрасъл лица през зимните месеци и за ограничаване на недекларирания труд в сектора.
Организация, въвела практиката	Взаимодействието между социалните партньори във връзка с членството във фонда формално се урежда със Социалното споразумение за строителния сектор 2007-2009 г. (Acordul Social Sectorial pentru Construcţii 2007–2009). След 2009 г. се подписват нови споразумения, като последното е за периода 2012-2013 г. Страни по споразумението са Румънската асоциация на работодателите в строителството (Asociatia Romana a Antreprenorilor de Constructii) и Генералната федерация на синдикатите ФАМИЛИЯ „Ангел Салигни” (Federaţia Generală a Sindicatelor FAMILIA „Anghel Saligny"). Социалният фонд на строителите се управлява от секретариата към него. Законът за Социалния фонд на строителите е приет от румънския парламент. *1) Социален фонд на строителите* Адрес: Str. Episcopul Timus nr. 25, Bucuresti, sector 1, cod postal 011611, Romania Тел.: (+40) 21 317 89 02; 21 316 83 42; 21 317 62 35; факс: (+40) 21 300 80 23 E-mail: office@casoc.ro; интернет адрес: http://www.casoc.ro *2) Румънска асоциация на работодателите в строителството* Адрес: Str.Alexandru Papiu Ilarian nr.17 et.2, Bucuresti, Sector 3, cod postal 031691, Romania Тел.: (+40) 21 316 78 96; 21 316 78 97; факс: (+40) 21 312 96 26 E-mail: contact@araco.org; интернет адрес: http://www.araco.org *3) Генерална федерация на синдикатите ФАМИЛИЯ „Ангел Салигни”* Адрес: Mrs. Church Street no. 3 Bucharest, Romania Тел.: (+40) 21 312 38 86; 21 313 95 82; 21 315 67 68 E-mail: office@fgs.ro; интернет адрес: http://www.fgs.ro *4) Парламент* Камара на депутатите (долна камара); Комисия по труда и социалната защита (Comisia pentru muncă şi protecţie socială) Адрес: Palatul Parlamentului, str.Izvor nr.2-4, Sector 5, Bucureşti, Romania Тел.: (централа) (+40) 21 316 0300; 21 414 1111 E-mail: cp07@cdep.ro; интернет адрес: http://www.cdep.ro/pls/parlam/structura.co?idl=1&idc=7
Правна форма	Социалният фонд на строителите е създаден със Закон № 215 от 1997 г., приет от румънския парламент. Участието на социалните партньори в него се

	урежда със Социални споразумения за строителството.
Вложени ресурси	Средствата във фонда се набират от вноски на членуващите в него предприятия (работодатели) в строителния сектор и наетите от тях работници. Вноската е в размер на 1,5% от реализирания оборот за предприятията, и 1% от размера на брутното възнаграждение за наетите лица. Управлението и администрирането на фонда е свързано с постоянни разходи като режийни, възнаграждения за служителите в секретариата към него и пр.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Ползите за работодателите от членството във Фонда са в няколко аспекта. От една, с подкрепата от фонда работниците са стимулирани да останат на работа в предприятието, което спестява на работодателя време и разходи за освобождаването им и търсенето и наемането на нови лица през пролетта; от друга страна разходите, извършени за вноски във Фонда се признават за оперативен разход за дейността, т.е. приспадат се от приходите, и се намалява размера на облагаемата печалба. Ползите за работниците също са в няколко аспекта. От една страна получаваната от Фонда подкрепа им позволява да запазят работата си през зимните месеци и им осигурява доходи за покриване на основните разходите за живот. От друга страна, членството във Фонда и получаваната от него подкрепа има ползи и от психологическа гледна точка, защото на заетото в строителството лице му се спестява стреса при напускане на работа, после от безработицата и при търсенето на нова работа. Държавата, и обществото като цяло, също имат полза от съществуването на Социалния фонд на строителите. Бюджетът на държавното обществено осигуряване е облекчен, защото не се правят разходи за социални плащания, които биха били дължими, ако лицата, заети в строителния отрасъл останат без работа през зимата. От друга страна, поради условието за легална заетост в строителния сектор, от която произтича правото на подкрепа от Фонда на строителите е предпоставка за ограничаване на недекларирания труд, а оттам – и за увеличаване размера на постъпленията в социално- и здравноосигурителния фонд и държавния бюджет.
Резултат	Участието във Фонда е доброволно. Може да се допусне, че съществуването му е оказало положително въздействие в предотвратяването на недекларираната заетост, защото броя на членуващите в него предприятия и работници устойчиво нараства през годините. През последните години обаче се наблюдава спад в броя на неговите членове, което може да се дължи на намаления обем строителни дейности, а оттам – и на по-малкия брой заетите в този сектор лица.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Ефектите за държавата от съществуването на Социалния фонд на строителите като цяло са само положителни. Тя не извършва разходи за администриране на информация и за социални плащания. За работодателите ефектите също са положителни, защото разходите за вноски се признават за оперативен разход; подкрепата на работниците от Фонда е инструмент да ги задържат на работа или да ги компенсират поради намаления размер на приходите от дейността; спестяват си разходи и време, които биха извършили във връзка с освобождаването и наемането на работна ръка. Ефектите за работниците също са положителни. Средният размер на

	обезщетенията през 2012 г. е бил 1 091,30 леи (около 245,00 €), което е малко над законоустановения размер на минималната месечна работна заплата (700,00 леи/157,10 €). Макар сумата да не е голяма, тя им позволява да запазят работата си през зимата. Полза за работниците е и това, че средствата за подкрепа се осигуряват не само от личните вноски, но и от вноските на работодателя, чийто размер се определя отреализирания оборот.
Контакти с релевантни институции	*1) Социален фонд на строителите* Адрес: Str. Episcopul Timus nr. 25, Bucuresti, sector 1, cod postal 011611, Romania Тел.: (+40) 21 317 89 02; 21 316 83 42; 21 317 62 35; факс: (+40) 21 300 80 23 E-mail: office@casoc.ro; интернет адрес: http://www.casoc.ro *2) Румънска асоциация на работодателите в строителството* Адрес: Str.Alexandru Papiu Ilarian nr.17 et.2, Bucuresti, Sector 3, cod postal 031691, Romania Тел.: (+40) 21 316 78 96; 21 316 78 97; факс: (+40) 21 312 96 26 E-mail: contact@araco.org; интернет адрес: http://www.araco.org *3) Генерална федерация на синдикатите ФАМИЛИЯ „Ангел Салигни”* Адрес: Mrs. Church Street no. 3 Bucharest, Romania Тел.: (+40) 21 312 38 86; 21 313 95 82; 21 315 67 68 E-mail: office@fgs.ro; интернет адрес: http://www.fgs.ro 4) Парламент Камара на депутатите (долна камара); Комисия по труда и социалната защита (Comisia pentru muncă şi protecţie socială) Адрес: Palatul Parlamentului, str.Izvor nr.2-4, Sector 5, Bucureşti, Romania Тел.: (централа) (+40) 21 316 0300; 21 414 1111 E-mail: cp07@cdep.ro; интернет адрес: http://www.cdep.ro/pls/parlam/structura.co?idl=1&idc=7

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 9 (1)**
Познатост на практиката у нас	Доброволно осигуряване за безработица съществува още от 1997 г. в Закона за закрила при безработица и насърчаване на заетостта. Понастоящем правната уредба е в КСО. Доброволно осигуряване за безработица се осъществява от осигурителни дружества, които са акционерни дружества, лицензирани по КСО и регистрирани по ТЗ, респ. Закона за Търговския регистър. Предметът на дейност на тези дружества е допълнителното доброволно осигуряване за безработица. Освен тях, други търговски акционерни дружества или стопански образувания не могат да осъществяват осигурителна дейност за безработица. Минималният размер на капитала им е 500 000 лв. Допълнителното доброволно осигуряване за безработица се осъществява чрез участие във фонд за допълнително доброволно осигуряване за безработица. Фондът за допълнително доброволно осигуряване за безработица се учредява с решение на общото събрание на осигурителното дружество за

	безработица, което приема и правилника на фонда. Кръгът от лица, които могат да се осигуряват допълнително за безработица обхваща всички лица, които упражняват трудова дейност, от доходите на която осигуряват своята и на членовете на семейството си издръжка[32]. Осигурителни договори се сключват между осигурителното дружество и лицето, което желае да се осигури. Те могат да се сключат и като тристранни – между осигуреното лице, неговия работодател – когато осигуреното лице е работник или служител по трудово правоотношение, и осигурителното дружество; или като отделни осигурителни договори – на осигурителното дружество с осигурителя-работодател или друг възложител на работа или служба, и на осигурителното дружество с осигурения работник, държавен служител и т.н. Допълнителното доброволно осигуряване за безработица, извършвано от работодателя с или без участието на работника или служителя, може да бъде предмет на колективното трудово договаряне. Когато осигурителните вноски се внасят едновременно от осигуреното лице и от осигурителя или само от осигуреното лице, по негово желание осигурителят удържа от възнаграждението за съответния месец осигурителната вноска, която е за сметка на осигуреното лице, и я превежда на фонда за безработица. Осигурените лица имат право на обезщетение - за период не по-дълъг от 12 месеца в размер до натрупаните средства по индивидуалната партида от лични осигурителни вноски и вноските на осигурителя и доходите от тяхното инвестиране, намалени с таксите и удръжките; право на изтегляне на паричните суми по личната партида; право на прехвърляне на суми по личната партида на близки и право на наследяване.

[32] Чл. 262. (Нов - ДВ, бр. 67 от 2003 г.) (1) Във фондовете за допълнително доброволно осигуряване за безработица или за професионална квалификация могат доброволно да се осигуряват или да бъдат осигурявани:
1. работниците и служителите;
2. държавните служители;
3. (изм. - ДВ, бр. 64 от 2007 г.) съдиите, прокурорите, следователите, държавните съдебни изпълнители, съдиите по вписванията и съдебните служители;
4. (изм. - ДВ, бр. 82 от 2006 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2009 г., в сила от 01.06.2009 г., изм. - ДВ, бр. 35 от 2009 г., в сила от 12.05.2009 г.) военнослужещите по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България, държавните служители - по Закона за Министерството на вътрешните работи и държавните служители - по Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража;
5. изпълнителите по договори за управление и контрол на търговски дружества;
6. (*) (изм. - ДВ, бр. 112 от 2003 г., в сила от 01.01.2004 г.) лицата, регистрирани като упражняващи свободна професия, занаятчийска дейност, като земеделски производители или тютюнопроизводители;
7. лицата, упражняващи трудова дейност като еднолични търговци, собственици или съдружници в търговски дружества;
8. лицата, изпратени на работа в чужбина от български посредник;
9. лицата, които извършват друга трудова дейност без трудово правоотношение;
10. (нова - ДВ, бр. 99 от 2009 г., в сила от 01.01.2010 г.) морските лица.
(2) Лицата по ал. 1 се осигуряват чрез сключване на договор с осигурителното дружество за безработица и/или професионална квалификация при условията и по реда на този дял.

	Приходите на фондовете за допълнително доброволно осигуряване за безработица, не се облагат с данък по реда на Закона за корпоративното подоходно облагане. Приходите от инвестиране на активите на фонда за допълнително доброволно осигуряване за безработица, разпределени по индивидуалните партиди на осигурените лица, не се облагат с данък по реда на Закона за данъците върху доходите на физическите лица. Услугите по допълнителното доброволно осигуряване за безработица не се облагат с данък по реда на Закона за данък върху добавената стойност. Личните вноски за допълнително доброволно осигуряване за безработица от физическите лица се приспадат от дохода им преди данъчното облагане по ред, начин и в размери, определени със Закона за данъците върху доходите на физическите лица. Вноските на осигурителите за допълнително доброволно осигуряване за безработица се признават за разход по ред, начин и в размери, определени със Закона за корпоративното подоходно облагане.
1. Законодателство и нормативна база	Необходим е цялостен преглед и евентуални промени в КСО и поднормативната уредба, Търговския закон, Закона за Търговския регистър, КТ и поднормативната уредба, данъчното законодателство - ЗДДФЛ, ЗКПО, ЗДДС, поднормативната уредба, Закон за Комисията за финансов надзор, Наредба № 36 от 22.01.2004 г. за банките-попечители по Кодекса за социално осигуряване, и други. Възможно е приемането на ново законодателство. Практиката е приложима.
2. Административна структура и капацитет	Въвеждането на практиката не би изисквало промени в административните структури, тъй като и макар създадено със закон, фонда е организиран на доброволни начала, без намеса на държавата.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Създаването и оперирането на фонда се самофинансира от вноските на компаниите и работниците.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Разходът за бизнеса е съобразно оборота му, но доброволния принцип на членуване прави практиката лесно приложима, тъй като преценката за включване във фонда се извършва от фирмите, и е съобразена с ползите, които те очакват да получат.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на	Ефективността на практиката ще зависи от броя на фирмите, включили се във фонда. Примерът от Румъния показва колебания в броя фирми и постъпления, което най-вероятно е отражение на

практиката	влиянието на настъпилата икономическа криза, засегнала най-сериозно точно сектора на строителството. Практиката се определя като приложима.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Не би следвало да има отражение върху обществената нагласа, тъй като участието е доброволно, дори съдържа социален елемент на защита правата на работещите.
Комплексна оценка	Практиката е Приложима

Държава	**Румъния**	**Практика No 10 (4)**
Име (BG)	**Увеличаване размера на санкциите при установени нарушения на трудовото законодателство**	
Кратко описание и предистория	Санкциите за наемане на работник или служител без сключване на трудов договор с него, както и за други нарушения на трудовото законодателство се съдържат в Глава IV. На Кодекса на труда, озаглавена „Отговорност при нарушения”. Съгласно чл. 260, ал. 1, буква „а”, работодател, който не спазва разпоредбите, касаещи националното минимално възнаграждение, се наказва с глоба в размер от 300,00 (71,00 €) до 2 000,00 леи (475,00 €). Освен това, в съответствие с чл. 264, ал. 1, системното нарушение на разпоредбите относно законоустановения размер на минималната работна заплата се счита за криминално престъпление и се наказва с лишаване от свобода от 6 месеца до 1 година или с наказателна глоба. В края на март 2011 г., със Закон № 40/2011 г. за изменение и допълнение на Кодекса на труда, се увеличава размера на глобата за наемане на лица без трудов договор, като се предвиждат вече санкции за работодатели, които нарушават разпоредбите, уреждащи временната заетост и за работници и служители, които полагат труд без трудово правоотношение. До тогава глобата за наемане на до 5 лица без индивидуален трудов договор е от 1 500,00 (356,00 €) до 2 000,00 леи (475,00 €) за всяко лице. От април 2011 г. тя се увеличава десетократно и вече е от 10 000,00 (2 375,00 €) до 20 000,00 леи (4 750,00 €) (чл. 260, ал. 1, буква „е”). Освен това, от 2011 г. наемането на повече от 5 работника или служителя, без да е сключен трудов договор с тях, се счита за криминално престъпление и се наказва с лишаване от свобода за период от 1 до 2 години (чл. 264, ал. 3 на Кодекса на труда). Закон № 40/2011 г. въвежда глоби и за работниците и служителите, които се съгласяват да работят без трудов договор. За тях глобата е в размер от 500,00 (119,00 €) до 1 000,00 леи (237,54 €).	
Декларирана цел	В Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда не е посочена целта, за постигането, на която се изменят и допълват наказателните разпоредби. Независимо от това, може да се допусне, че мярката е насочена преди всичко към ограничаване броя на лицата, работещи без индивидуален трудов договор.	
Организация, въвела практиката	Законът за изменение и допълнение на Кодекса на труда е приет от румънския парламент. *1) Парламент*	

	Камара на депутатите (долна камара); Комисия по труда и социалната защита (Comisia pentru muncă şi protecţie socială) Адрес: Palatul Parlamentului, str.Izvor nr.2-4, Sector 5, Bucureşti, Romania Тел.: (централа) (+40) 21 316 0300; 21 414 1111 E-mail: cp07@cdep.ro; интернет адрес: http://www.cdep.ro/pls/parlam/structura.co?idl=1&idc=7 Правомощията за установяване на нарушения на Кодекса на труда и за налагането на санкции са делегирани на Инспекцията по труда: *2) Инспекция по труда (Inspecţia Muncii)* Адрес: Str. Matei Voievod nr. 14, Sector 2, Cod poştal: 021451, Bucuresti, Romania Тел.: (+40) 21 302 70 30; факс: (+40) 21 302 70 64 E-mail: petitii@inspectiamuncii.ro; comunicare@inspectiamuncii.ro; интернет адрес: http://www.inspectmun.ro
Правна форма	Размерът на санкциите при установено нарушение на забраната за наемане и полагане на труд без индивидуален трудов договор е увеличен със Закон № 40 от 2011 г. за изменение и допълнение на Закон № 53 от 2003 г., с който е приет Кодекса на труда; обн. официален вестник, част I, бр. 225 от 31.03.2011 г. (Legea nr. 40/2011 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii; Monitorul Oficial, Partea I, nr. 225, din 31 martie 2011).
Вложени ресурси	В рамките на извършения преглед на нормативни актове и други документи и източници на информация не са идентифицирани данни за преките разходи (парични и непарични), свързани с налагането и администрирането на приходите от увеличения размер на санкциите. Може да се допусне, че същите не са големи, защото налагането на по-големите глоби не е свързано с извършването на допълнителни контролни дейности.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Като цяло, ефектът за работодателите е промяна в съотношението разходи/ползи от укриването на заетостта и свързаното с това неплащане на данъци и осигуровки. Потенциалният размер на „загубите” за работодателя, ако се установи, че лице работи при него без сключен договор, от 2011 г. е увеличен десетократно. Това може да се разглежда като „стимул” за сключване на индивидуален трудов договор и регистрирането му в Общия регистър на наетите лица. За работниците и служителите ефектите са в два аспекта. От една страна от 2011 г. се предвиждат глоби и за онези от тях, които полагат труд без договор, макар същите да не са големи. По този начин се вменява отговорност и на тях за поетия риск, произтичащ от „съгласието” за неспазване на трудовото законодателство. От друга страна мярката има положителен ефект за наетите лица, защото със сключването на трудов договор и регистрирането на заетостта се реализира законното им право на социална защита. Положителни ефекти от увеличения размер на санкциите има и за държавата – в случай че нивата на недекларираната заетост останат непроменени, това би било предпоставка за увеличаване на постъпленията от глоби в държавния бюджет. Ползи има и за обществото, защото „изсветляването” на заетостта е предпоставка за повишаване на приходите във фондовете на държавното обществено осигуряване, а оттам и за увеличаване размера на пенсиите и социалните плащания.

Резултат	Мярката допринася и за предотвратяване (работодателите се въздържат от въвличане в практики, присъщи на сивия сектор), а от друга и за ограничаване (установяване и санкциониране на нарушенията) на сивата икономика в трудовоправните и социалноосигурителните отношения.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	От 2011 г. максималният размер на санкцията за работодател, който не сключи трудов договор с наето от него лице, вече е 25 пъти по-голям от размера на минималната месечна работна заплата (от 1 юли 2013 г. – 800,00 леи). Глоби се налагат и при изплащане на възнаграждение в размер по-малък от законоустановения минимум, за неспазване на работното време, и т.н. От 2011 г. отговорност при полагане на труд без договор вече носят и наетите лица. Като цяло дотолкова, доколкото мярката е предпоставка за промяна в съотношението разходи/ползи от недекларирането на труда, може да се допусне, че в резултат от прилагането ѝ ще се увеличи броя на сключените и регистрирани индивидуални трудови договори и ще се повиши социалната защита на работниците и служителите.
Контакти с релевантни институции	*1) Парламент* Камара на депутатите (долна камара); Комисия по труда и социалната защита (Comisia pentru muncă şi protecţie socială) Адрес: Palatul Parlamentului, str.Izvor nr.2-4, Sector 5, Bucureşti, Romania Тел.: (централа) (+40) 21 316 0300; 21 414 1111 E-mail: cp07@cdep.ro; интернет адрес: http://www.cdep.ro/pls/parlam/structura.co?idl=1&idc=7 *2) Министерство на труда, семейството, социалната защита и възрастните хора* (Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice) Адрес: str. Dem.I.Dobrescu nr.2-4 sectorul 1 Bucureşti, Romania Тел.: (централа) (+40) 21 313 62 67, 21 315 85 56; тел./факс: (+40) 21 315 88 12; 21 313 62 67 E-mail: (връзки с обществеността) relatiicupublicul@mmuncii.ro; интернет адрес: http://www.mmuncii.ro/ *3) Инспекция по труда (Inspecţia Muncii)* Адрес: Str. Matei Voievod nr. 14, Sector 2, Cod poştal: 021451, Bucuresti, Romania Тел.: (+40) 21 302 70 30; факс: (+40) 21 302 70 64 E-mail: petitii@inspectiamuncii.ro; comunicare@inspectiamuncii.ro; интернет адрес: http://www.inspectmun.ro *4) Териториални инспекции по труда* Инспекцията по труда има 41 териториални поделения. Информация за контакт с тях е публикувана на адрес: http://www.inspectmun.ro/site/Inspectorate/inspectorate.html

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 10 (4)**
Познатост на практиката у нас	Според българското законодателство за нарушения на трудовото законодателство се налагат *административни наказания*,

	предвидени в Кодекса на труда: **1.** глоба - на физическите лица; **2.** имуществена санкция - на юридическите лица и за едноличните търговци. Нарушенията, за които са предвидени наказания, са: 1. нарушение на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд; 2. нарушение на разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд; 3. нарушение при възникване на трудовото правоотношение; 4. нарушение на разпоредби за информиране и консултиране на работниците и служителите; 5. неизпълнение на предписание и създаване на пречки на контролен орган; 6. невнасяне на имуществени санкции и глоби по наказателни постановления. Административните наказания, предвидени в Кодекса на труда, за посочените нарушения, са регламентирани като „твърд размер” – фиксирана сума или като „гъвкав размер” – с фиксирана долна и горна граница на сумата. Размерите на налаганите санкции и глоби претърпяват две промени през последните години: в края на 2008 г. и в средата на 2010 г. *През 2008 г. значително са увеличени минималните и максималните размери на налаганите от контролните органи имуществени санкции и глоби.* Мотивите за направените промени са засилването на контрола по спазване на трудовото законодателство, оказване на превантивно въздействие за спазване разпоредбите на Кодекса на труда, разширяване на някои от правата на контролните органи на инспекцията по труда и по-ефективна събираемост на наложените парични санкции и глоби. *Едновременно с увеличаване на размера на имуществените санкции и глобите се въвежда норма относно отговорност при извършване на маловажно нарушение.* За маловажно нарушение се приема нарушение, което е отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в КТ, и от което не са произтекли вредни последици за работници и служители. Преценката, дали нарушението отговаря на критериите за маловажност, се прави за всеки отделен случай от контролните органи, които са установили нарушението. *Разширени са правомощията на контролните органи,*

свързани с принудителните административни мерки. Регламентирано е правото им *да дават задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за отстраняване на нарушение, свързано с начисляване във ведомостите за заплати на сума, по-малка от сумата, която работодателят е изплатил на работника или служителя за извършената от него работа* (чл. 404, ал.1, т. 8 от КТ). В случай че задължителното предписание не се изпълни от работодателя в посочения в него срок или при повторно нарушение, контролните органи на инспекцията по труда *могат да спрат дейността на предприятието до отстраняване на нарушението.* В тази връзка се дава право на контролните органи *да изискват от работниците и служителите* да декларират писмено факти и обстоятелства, свързани с осъществяването на трудовата им дейност, включително и *данни за заплащането на труда.* Целта на промяната е ограничаването на незаконосъобразните практики и защита на трудовите и осигурителните права на работещите. Задължителното предписание за начисляване във ведомостите за заплати на действителното възнаграждение за извършената работа води до внасяне на осигурителни и здравни вноски и данъци в по-голям размер.

През 2010 г. размерите на налаганите от контролните органи имуществени санкции и глоби са намалени. Мотивите за промяна на размерите са свързани с усъвършенстване ефективността на контролната дейност на Инспекцията по труда и по-конкретно с *реалната заплаха от несъбираемост на наложени санкции и глоби поради прекалено високия им размер.* След измененията в Кодекса на труда през 2008 г., с които са увеличени минималните и максималните размери на налаганите от контролните органи имуществени санкции и глоби, икономиката на страната е обхваната от икономическа и финансова криза. По данни от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда", голяма част от работодателите, които нарушават разпоредбите на трудовото законодателство, изпитват финансови затруднения, което е една от причините за допусканите от тях нарушения. При тези условия, налагането на глоба или имуществена санкция от порядъка на 10 000, 15 000 или 30 000 лв. от контролните органи на Главната инспекция на труда, води до окончателно спиране на дейността, особено на средните и малки предприятия. На практика, *високите им размери затрудняват тяхната събираемост. Освен това, трудно би се постигнал и целеният от законодателя възпиращ ефект на глобите и имуществените санкции.*

Промените на размера на глобите и имуществените санкции през 2010 г. са в насока на определяне на по-нисък минимален размер на глобите и имуществените санкции при запазване на високия максимален размер. По този начин, се създава възможност контролните органи да диференцират наложените глоби и санкции, като отчитат освен тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства, така и имотното състояние на

	нарушителя (критериите при определяне на наказанието, установени в Закона за административните нарушения и наказания). Високият минимален размер на глобите и имуществените санкции, както и случаите на фиксиран размер, не дават възможност за правилното съобразяване на техния размер, както с имотното състояние на нарушителя, така и с наличието на смекчаващи вината обстоятелства. Данните на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" показват, че поради тази причина още от момента на установяване на нарушенията, голяма част от тях се квалифицират като "маловажни", за да се приложи установената в закона ниска граница за този вид нарушения. За да бъде постигнат необходимият предупредителен и превъзпитаващ ефект на глобата или имуществената санкция, налагана за "маловажно нарушение", през 2010 г. е направена промяна, като се разграничи отговорността на работодателя и виновното длъжностно лице. Работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 100 до 300 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 50 до 100 лв. Преди тази промяна минималният и максималният й размер е един за всички случаи – от 50 до 100 лв. По този начин се създава възможност за диференциация при определяне на размера й, съобразен, както с тежестта на нарушението, така й със субекта, от който се търси отговорността. През 2011 и 2012 г. с промените в Кодекса на труда относно *новите форми на заетост* (надомна и дистанционна работа и работа чрез предприятия, които осигуряват временна заетост) са разширени правомощията на контролните органи с цел да бъдат обхванати и нарушенията, извършвани при наемане на работници за новите форми на заетост. Въведени са и задължения за работодателите, за да бъде по-ефективен и ефикасен контролът за спазване на трудовото законодателство. В Кодекса на труда са предвидени *санкции при наемане на работа без писмен трудов договор* и без регистрация в НАП. В разпоредбите на чл. 414, ал. 3 и 4 КТ е предвидено, че: „Работодател, който наруши разпоредбите на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или ал. 3 и чл. 63, ал. 1 или ал. 2 от КТ (разпоредби, регламентиращи сключването, формата и началото на изпълнението на трудовия договор), се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв., за всяко отделно нарушение. Санкция се налага за всяко отделно нарушение. От платената имуществена санкция или глоба, наложена на работодателя или виновното длъжностно лице, се отчисляват и внасят в съответните осигурителни фондове дължимите от работодателя осигурителни вноски за лицето.” Контролните органи имат правото да дават задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за

	отстраняване на нарушение, свързано с начисляване във ведомостите за заплати на сума, по-малка от сумата, която работодателят е изплатил на работника или служителя за извършената от него работа (чл. 404, ал. 1, т. 8 от КТ). Контролните органи имат правомощие да дават задължителни предписания на работодателите за изменение на трудовия договор, сключен за работа на непълно работно време, в трудов договор при нормална продължителност на работното време (чл. 404, ал. 1, т. 9 от КТ). Тази практика показва, че в Румъния се налага глоба и на работника, който полага труд без трудов договор, като му се вменява отговорност за поетия от него риск, произтичащ от «съгласието» за неспазване на трудовото законодателство. Опит за въвеждане на такава глоба беше направен с промяна в КТ, обн. ДВ, бр. 7 от 24.01.2012 г., като беше предвидена отговорност на работника или служителя при предоставяне на работна сила без сключен трудов договор – чл. 414а - глоба в трикратен размер на личните осигурителни вноски за задължително социално и здравно осигуряване, определени върху минималния осигурителен доход за изпълняваната работа в зависимост от съответната икономическа дейност и професия. След обнародването на ЗИДКТ в ДВ, бр. 7 от 24.01.2012 г., беше сезиран Конституционния съд на Република България с искане да обяви нормата на чл. 414а КТ за противоконституционна. С решение, обн. в ДВ, бр. 49 от 2012 г., Конституционният съд обяви за противоконституционен чл. 414а КТ. В мотивите си съдът приема, че постановката, според която работникът или служителят, който не е сключил трудов договор, действа виновно и неговото поведение е равностойно на поведението на работодателя, влиза в противоречие с Конституцията. Тази практика показва още, че в Румъния системното нарушение на разпоредбите относно законоустановения размер на минималната работна заплата се счита за криминално престъпление. Наказателна отговорност се носи и при наемането на повече от 5 работника или служителя, без да е сключен трудов договор с тях. Подобен опит за въвеждане на наказателна отговорност беше направен и в Р България. С проекти за промяна в Наказателния кодекс се предвиждаше наказателна отговорност за длъжностни лица, които укриват осигурителни вноски за ДОО, ДЗПО, и ЗЗО. В мотивите към тях се посочва, че основната цел е да се ограничи броят на некоректните работодатели, които по различен начин заобикалят и не спазват трудовото и осигурителното законодателство. Следва да се има предвид обаче, че последният законопроект, внесен в Народното събрание от народни представители, е отхвърлен в зала на 1-во четене на 12.09.2013 г. **С оглед на горния законодателен преглед, може да се направи изводът, че практиката е частично позната в България, доколкото в КТ е регламентирана отговорността на**

	работодателя при наемане на работа без писмен трудов договор и липса на регистрация в НАП. В КТ съществуват санкции, свързани със заплащането на трудовото възнаграждение. През 2008 г. са извършени законодателни промени, с които са увеличени размерите на санкциите за неспазване на трудовото законодателство, но в последствие през 2010 г. размерите са намалени. Липсва обаче регламентация за отговорността на работника/служителя при полагане на труд без писмен трудов договор и не е предвидена наказателна отговорност за работодатели, които допускат да се полага недекларирай труд (като се държи сметка, че законодателните инициативи в тази посока са без резултат).
1. Законодателство и нормативна база	Практиката може да бъде оценена като трудно приложима. Броят на нормативните актове, които следва да се променят не е голям – Кодекс на труда и Наказателен кодекс, но измененията в тях могат да се оценят като значителни. Освен това, при наличие на Решение на Конституционния съд и отхвърлените законопроекти за криминализиране укриването на осигурителни вноски и данъци, предприемането на нови законодателни инициативи би било съществено затруднено. Възможно е национално представителните организации на работниците и служителите да не подкрепят законодателна промяна, предвиждаща отговорност за работника/служителя, а национално представителните организации на работодателите да не подкрепят законодателни промени, предвиждащи увеличаване размерите на имуществените санкции и глоби и наказателна отговорност, а съгласно чл. 3 КТ, проектите на нормативни актове в областта на трудовите отношения трябва да бъдат обсъдени в НСТС.
2. Административна структура и капацитет	Въвеждането на практиката не следва да предизвика промени в съществуващите структури, и е лесно приложима, тъй като се отнася до промени в съществуващите разпоредби.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Въвеждането на практиката не води до допълнителен разход, тъй като разликата е в изменение на съществуващите режими.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	За фирмите и заетите нямат да има допълнителни разходи. Те биха възникнали само при неспазване на закона, и установяване на нарушението от контролните органи.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Ефективността на практиката зависи от готовността и способността на контролните органи да я прилагат. Очаква се мярката да им по-скоро средносрочен ефект.
Обществени нагласи за	Не е приложимо, тъй като става въпрос за промени в действащи

възприемането на практиката	правила.
Комплексна оценка	Практиката е Трудно приложима

Държава	**Латвия**	**Практика No11 (1)**
Име	**Консолидация и опростяване на данъчната система за малкия бизнес** *Mazo uzņēmumu nodokļa maksāšanas režīmu konsolidācija un vienkāršošana*	
Кратко описание и предистория	Предистория Тази практика е предложена от висококвалифицирана работна група, разработваща мерки за борба със сивата икономика в Латвия. Работната група е основана през 2009/10 година. Министър-председателят на Латвия ѝ възлага задача да разработи пакет от мерки за борба със сивата икономика. Групата се ръководи от министъра на финансите и включва представители правителството, правителствени органи, Държавната служба по приходите, Министерството на финансите, експерти от академичните среди, Централната банка на Латвия и Централното статистическо бюро на Латвия. Основният мотив за изграждането на тази работна група е големият спад в държавните приходи по време на кризата от 2008-2009 и произлезлите от нея значителен бюджетен дефицит и увеличение на дела на сивата икономика, както и външният натиск от международни организации (като Европейския съюз и Международния валутен фонд), които предоставят значителна финансова помощ на Латвия по време на кризата. Прилагане на предложената мярката Мярка е разработена от Министерството на финансите и е окончателно приета с решение на Министерски съвет от 29.11.2012 г. (Наредба № 555: “*Par Koncepciju par mazo uzņēmumu nodokļa maksāšanas režīmu konsolidāciju un vienkāršošanu*”). Мярката включва поредица от промени в три закона: 1) Закон „Данък общ доход” (“*Par iedzīvotāju ienākuma nodokli*”) 2) Закон „Корпоративен данък” (“*Par uzņēmumu ienākuma nodokli*”) 3) Закон „Данък върху малкия бизнес” (“*Mikrouzņēmumu nodokļa likums*”) Пълният пакет от законодателни промени в тази мярка цели да опрости данъчните закони, които засягат малките бизнеси.	
Декларирана цел	Целта на тази мярка е да се намали делът на сивата икономика като се опрости данъчното законодателство, което засяга малките фирми. Представеното предложение за реформа (публикувано на латвийски от Министерството на финансите - “*Koncepcija par mazo uzņēmumu nodokļa maksāšanas režīmu konsolidāciju un vienkāršošanu*”) определя сложността на	

	държавната данъчна система като основен фактор, влияещ върху активността на сивата икономика в страната. Също така предишни проучвания по темата показват, че малкият бизнес е по-често замесен в сивата икономика, отколкото големия бизнес. Затова тази реформа цели да накара малкия бизнес да пренесе част от операциите си от сивия в официалния сектор като опрости законите, които малките предприятия трябва да спазват. По-конкретните насоки, които са предложени в тази мярка са: 1) Намаляване на броя данъчни закони за малкия бизнес, като се премахнат подобни или застъпващи се правила. 2) Увеличаване на броя на новите малки бизнеси чрез насърчаване на нерегистрираните предприятия да преминат в официалния сектор и да се регистрират. 3) Създаване на стимули, чрез които неактивните предприятия (които не са отчели търговска дейност за продължителен период) да започнат да публикуват отчети за търговската си дейност или за липсата на такава. 4) Премахване на пречките пред отчетността за търговска дейност. 5) Гарантиране на социалноосигурителните права на работещите в малкия бизнес
Организация, въвела практиката	Въвеждането на тази мярка е извършено от Министерството на финансите и Държавната служба по приходите на Латвия. Препоръките на работната група за борба със сивата икономика (одобрени от Министерски съвет на 26 август 2010 г.) посочват Министерството на финансите като отговорно за планирането и предлагането на нужните промени в данъчното законодателство и представянето им пред Министерски съвет. След приемането на мярката от Министерски съвет Държавната служба по приходите има отговорността да направи нужните промени с цел да подобри събираемостта на данъците. Министерството на финансите е основната държавна институция в сферата на финансите. То разработва финансовото законодателство, координира и организира прилагането му, както и отговаря за извършването на други функции, възложени му по закон. Държавната служба по приходите е административна служба под надзора на министъра на финансите. Службата следи за спазването на данъчното законодателство и отговаря за събирането на данъци и такси в Латвия. Държавната служба по приходите събира и приходите за бюджета на Европейския съюз и отговаря за прилагането на законовите разпоредби за митниците.
Правна форма	Мярката е приета с решение на Министерски съвет от 26.11.2012 година (Наредба №555: “*Par Koncepciju par mazo uzņēmumu nodokļa maksāšanas režīmu konsolidāciju un vienkāršošanu*”). Мярката включва поредица от промени в три насоки на законодателството:

	1) Закон „Данък общ доход” (“*Par iedzīvotāju ienākuma nodokli*”) 2) Закон „Корпоративен данък” (“*Par uzņēmumu ienākuma nodokli*”) 3) Закон „Данък върху малкия бизнес” (“*Mikrouzņēmumu nodokļa likums*”)
Вложени ресурси	Реформата на данъчното законодателство за малкия бизнес включва няколко различни разхода. Първият източник на разходи е административна цена, необходима за въвеждането на промените от Държавната служба по приходите и от Министерството на финансите. Тук са включени цената за написването и приемането на законодателните промени, разходите за смяна на системата за данъчно събиране, разходи за информиране на малкия бизнес за нововъведенията и разходите за надзор над новата система. Последните се очакват да скочат първоначално, но впоследствие да доведат до повече спестявания заради по-простата данъчна система. Второ, промените в данъчното законодателство ще доведат до промени в размера на държавния приход от данъци. Това не е разход за обществото като цяло, защото промяна в събраните от държавата данъци се свързва с повишаване на нивото на разполагаемия дохода на малкия бизнес. Промяна на поведението на малкия бизнес се асоциира с промяна в дела на сивата икономика. Според сметките на Министерството на финансите (намиращо се в предложението за реформа „*Koncepcija par mazo uzņēmumu nodokļa maksāšanas režīmu konsolidāciju un vienkāršošanu*”) цялостният ефект върху държавния приход от различните пакети от реформи е както следва: 1) От консолидиране на сходни и припокриващи се закони: +412,000 лати (когато пълният ефект от реформата може да се усети, като се допускат 2 години преходен период). 2) От налагането на минимален годишен данък, целящ намаляването на броя на неактивните бизнеси: + 594,000 лати (като се предполага, че 70% от неактивните в момента предприятия ще докладват приходи или ще бъдат закрити). Според Министерството на финансите промените в държавния приход от останалите източници са или незначителни, или не могат да бъдат пресметнати. Трето, промените в данъчната система налагат първоначален разход за бизнеса, произтичащ от приспособяването към новото законодателство. Последно, държавните приходи ще се увеличат, ако нововъведенията постигнат по-голяма данъчна отчетност. Този ефект може дори да компенсира административните разходи по въвеждането на мярката и да стимулира активността на малкия бизнес благодарение на по-ниската административна тежест.
Описание на основните	Въвеждането на тази мярка ще повлияе на сивата икономика чрез следните механизми:

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	1) Намаляване на броя на данъчни закони за малкия бизнес чрез премахване на подобни или застъпващи се правила. Това би намалило административната тежест и би насърчило спазването на данъчните правила. Допълнително, промяната би стимулирала нерегистрираните малки бизнеси да се регистрират и да формализират операциите си. 2) Налагане на фиксиран годишен данък върху малките бизнеси, които твърдят, че са неактивни или оперират под минималния праг за облагаем доход. Този данък има две предназначения. Първо, при плащането му от малките бизнеси те ще декларират, че нямат търговски оборот или че той е под облагаемия минимум. Второ, това ще накара част от неплащащите в момента малки предприятия да започнат да плащат, а тези, които са неактивни в момента, да свалят фирмите си от търговския регистър. 3) Малките бизнеси, които плащат данъци при опростената система, няма да бъдат облагани при нарастване на приходите им, тоест ако печалбите надминат прага за малък бизнес, данъкът няма да нарасне, ако финансовите отчети на тези компании показват постепенен растеж. Тези промени в законодателството премахват пречките пред растежа, които са съществували преди - малките бизнеси са внимавали да не отчетат печалби над определено ниво, защото това би означавало преминаване към по-високо данъчно облагане. 4) Гарантиране на по-лекото опериране на дейността на малкия бизнес и служителите в него, което от своя страна да доведе до по-голямо данъчно отчитане.
Резултат	Имайки предвид скорошното въвеждане на тази реформата, ефектът ѝ върху сивата икономика засега не може да бъде оценен. Въпреки това теорията показва, че въвеждането на реформата е основателно и се очаква да има значителен ефект върху участието на малкия бизнес в сивата икономика. Една публикация (Putniņš and Sauka, 2013) показва, че недоволството на латвийските предприемачи от държавното управление и данъчната система е основен двигател на неформалните дейности на фирмите. Това относително ниво на недоволство (спрямо съседните Естония и Литва) през 2009-2011 г. се смята за една от основните причини за покачването на дела на сивата икономика в Латвия за периода 2009-2011 година. Все пак е възможно първоначално малкият бизнес да изпитва затруднения заради въвеждането на новите правила - проучване (Putniņš and Sauka, 2013) показва, че предприемачите не харесват промени в закона, защото за тях това означава допълнителни разходи и затруднения в планирането на дейността им. Същата публикация (Putniņš and Sauka, 2013) твърди, че недокладваните приходи от бизнес операции е един от главните компоненти на сивата икономика в Латвия (приблизително 39,5% от сивата икономика за 2012 г.). Затова тази реформа има голям потенциал за намаляването на цялостния дял на сивата икономика. Опростената данъчна система, заедно с по-малкия брой регистрирани и неактивни компании, ще улесни и подобри надзорната функция на Държавната служба по приходите.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Тази реформа на данъчната система цели да намали административните разходи за малкия бизнес и по този начин да насърчи спазването на данъчното законодателство, както и да насърчи нерегистрираните малки фирми да се регистрират. Налагането на фиксиран годишен данък върху неактивните малки бизнеси или тези, които оперират под минималния праг на облагаем доход, ще накара част от неплащащите в момента малки предприятия да започнат да плащат, а тези, които са неактивни в момента, да свалят фирмите си от търговския регистър. Опростената данъчна система, заедно с по-малкия брой регистрирани и неактивни компании, ще улесни и подобри надзорната функция на Държавната служба по приходите.
Контакти с релевантни институции	Министерство на финансите на Латвия: Latvijas Republikas Finanšu ministrija Адрес: Smilšu iela 1, Rīga, LV-1919, Latvia Phone: +371 67095405 Fax: +371 67095503 E-mail: pasts@fm.gov.lv Човек за връзка: Edgars Šidlovskis (email Edgars.Sidlovskis@fm.gov.lv) Държавната служба по приходите: Valsts ieņēmumu dienests Адрес: Smilšu iela 1, Rīga, LV-1978 Phone: +371 67028703 Fax: +371 67028704 E-mail: consultation@vid.gov.lv

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 11 (1)**
Познатост на практиката у нас	Мярката е комплексна и включва множество промени в различни закони в Латвия. Части от същността на мярката са познати в България. Така например, според Закона за местните данъци и такси (чл. 61з-61п) с патентен данък се облагат физическите лица (свободни професии и еднолични търговци), които извършват патентни дейности по списък и ако оборотът им за предходната година не превишава 50 000 лева и лицето не е регистрирано по ДДС. Тази практика донякъде отговаря на нововъведенията в данъчните закони в Латвия. Латвийското законодателство обаче предвижда определена гъвкавост в облагането при превишаване на определения оборот (данъкът не нараства при постепенен растеж на предприятието), докато в България при превишаването на прага лицето започва да се облага по общия ред на Закона за данъците върху доходите на физическите лица.
1. Законодателство и	Необходим е преглед на чл. 61з-61п от Закона за местните данъци и

нормативна база	такси (регламентира режима на облагане с патентен данък); Закона за ДДС, ЗКПО, Закон за данъците върху доходите на физическите лица, подзаконовата нормативна уредба, евентуална промяна на бланки и формуляри. Практиката е трудно приложима
2. Административна структура и капацитет	Въвеждането на практиката би изисквало реорганизация на процесите за отчетността и контрола на фирмите с фиксиран данък. Опростяването на данъчната система обаче би освободило ресурс, който да се използва за обслужване на (очаквания) нараснал обем фирми с подобен статут.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Измененията в данъчните закони не следва да водят до допълнителни разходи по отношение на въеждането им. Спазването на променнените закони би следвало да става в рамките на настоящия състав на НАП.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	От една страна, опростяването на данъчните закони ще доведе до преки ползи за фирмите, които освен по-малък административен ресурс, ще могат да извършват и самостоятелно обслужване на счетоводството си (важи за малките фирми, основно такива с 1-2 души персонал). Налагането на фиксиран данък би било ефективно за действащите фирми, но зависи от техните обороти. Допуска се, че активните фирми имат достатъчно оборот, но не го показват. Въвеждането на фиксиран данък би ги мотивирал да „изчистят“ доходите си. В същото време неактивните фирми ще са принудени да вземат решение дали да ги закрият, или плащат данък, което би им създало известни тежести.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Практиката би следвало да има моментален ефект поради ефекта на задължителност за заплащане на фиксирания данък.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Всяко опростяване на приложимото данъчно законодателство се разглежда от бизнеса и обществото като положително явление.
Комплексна оценка	Практиката е Трудно приложима

Държава	**Латвия**	**Практика No 12 (2)**
Име	**Въвеждане на правно основание за разкриване и наказание на данъчно укриване в случаите на нерегистрирани служители** *Ievest tiesisku pamatu sankciju piemērošanai nelegālas nodarbinātības gadijumos*	

Кратко описание и предистория	Предистория Тази практика е предложена от висококвалифицирана работна група, разработваща мерки за борба със сивата икономика в Латвия. Работната група е основана през 2009/10 година. Министър-председателят на Латвия ѝ възлага задача да разработи пакет от мерки за борба със сивата икономика. Групата се ръководи от министъра на финансите и включва представители от правителството, правителствени органи, Държавната служба по приходите, Министерството на финансите, експерти от академичните среди, Централната банка на Латвия и Централното статистическо бюро на Латвия. Основният мотив за изграждането на тази работна група е големият спад в държавните приходи по време на кризата от 2008-2009 г. и произлезлите от нея значителен бюджетен дефицит и увеличение на дела на сивата икономика, както и външният натиск от международни организации (като Европейския съюз и Международния валутен фонд), които предоставят значителна финансова помощ на Латвия по време на кризата. Прилагане на предложената мярката Мярката е приета с решение на Латвийския парламент на 15.12.2012 г. и включва промени в законодателството относно данъка върху доходите. Промените предоставят на Държавната служба по приходите добре дефинирано правно основание да налага наказания на нерегистрираните работници и техните работодатели в случаите, когато не може да се определи периода, през който нерегистрираният работник е получавал възнаграждение.
Декларирана цел	Целта на тази мярка е да намали дела на сивата икономика, като се намали броят на нерегистрираните работници, които не докладват възнаграждението си пред властите.
Организация, въвела практиката	Въвеждането на тази мярка е извършено от Министерството на финансите и Държавната служба по приходите на Латвия. Препоръките на работната група за борба със сивата икономика (одобрени от Министерски съвет на 26 август 2010 г.) посочват Министерството на финансите като отговорно за планирането и предлагането на нужните промени в данъчното законодателство и представянето им пред Министерски съвет. След приемането ѝ от Министерския съвет Държавната служба по приходите има отговорността да направи нужните промени с цел да подобри събираемостта на данъците. Министерството на финансите е основната държавна институция в сферата на финансите. То разработва финансовото законодателство, координира и организира прилагането му, както и отговаря за извършването на други функции, възложени му по закон. Държавната служба по приходите е административна служба под надзора на министъра на финансите. Службата следи за спазването на данъчното законодателство и отговаря за събирането на данъци и такси в Латвия. Държавната служба по приходите събира и приходите за бюджета на Европейския съюз и отговаря за прилагането на законовите разпоредби за

	митниците.
Правна форма	Тази мярка е въведена с промяна в законодателството за данък върху дохода на 15.12.2011 г. от латвийския парламент, но влиза в сила на 01.01.2012 година (“*Par iedzīvotāju ienākuma nodokli*”). Основнатапромянае в член31, алинея 1 от Закона за данъка върху доходите. Промяната описва размера на финансовата санкция, която Държавната служба по приходите може да налага на работниците, недекларирали приходите си (включително за работниците, за които не може да се определи периода, в който са получавали нерегистрирано възнаграждение).
Вложени ресурси	Въвеждането на тази мярка има минимална цена за министерството на финансите, Държавната служба по приходите, работодателите и служителите. Тя не променя начина, по който работодателите и служителите плащат данъци, и не изисква от Държавната служба по приходите да се натоварва с допълнителни административни задачи. Мярката просто дава повече наказателни правомощия в ръцете на Държавната служба по приходите. Въпреки това мярката увеличава риска от това работодателите да не регистрират служителите си с цел да избегнат плащането на съответния данък върху дохода. Мярката е разработена така, че да намали размера на сивата икономика.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	С нововъведенията в данъчното законодателство, когато Държавната служба по приходите идентифицира нерегламентиран работник, тя има правото да наложи глоба три пътипо-голяма отобщата сума наданъка върху дохода, която (по закон) е трябвало да бъдеплатена. В случаите, когато периодът на нерегламентирана заетост не може да се определи, Държавната служба по приходите може да счете, че този период е продължил 3 календарни месеца и на работника се е заплащала минималната работна заплата. Преди нововъведенията в данъчното законодателство Държавната служба по приходите не е имала правно основание да прави предположения за периода на нерегистрирана заетост. За да наложи глоба, Държавната служба по приходите е трябвало да докаже продължителността на нерегламентираната заетост и получаваното възнаграждение. В повечето случаи това е представлявало сериозна трудност. Увеличаване на правомощията на Държавната служба по приходите е директна мярка за намаляване на броя нерегистрирани работници.
Резултат	Целта на тази мярка е да намали дела на сивата икономика като се намали броят на нерегистрираните работници, които не докладват възнаграждението си пред властите (и по този начин се ограничи укриването на данъци). Едно проучване (Putniņš and Sauka, 2013) изчислява, че делът на сивата икономика спрямо вътрешния брутен продукт в Латвия е спаднал с 9,1% през 2012 година. Тази промяна е значима, имайки предвид дела на сивата икономика в Латвия за 2010 г. (38,1% от БВП) и относително стабилното ниво на сива икономика в съседните Естония и Литва. За съжаление не може да се каже до каква степен този спад се дължи на конкретната мярка или на подобрение в макроикономическата рамка.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Същото това проучване (Putniņš and Sauka, 2013) показва, че след данъчните промени през 2012 г. (конкретно за въвеждането на тази мярка) има спад на нерегистрираните работници от 11,6% на 9.7%. Отново не може да се каже, че този спад е предизвикан изцяло от въвеждането на тази мярка, но резултатите свидетелстват в полза на въвеждането ѝ.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Мярката оказва ефект основно върху работодателите, като увеличава наказанието, ако бъдат хванати в измама с деклариране на възнаграждението на служителите си. В моделите за рационален избор индивидът взима решение дали да декларира възнаграждението си като претегля ползата от укриването на данъците срещу цената, която трябва да плати, ако бъде хванат. Въвеждането на мярката увеличава цената, която трябва да бъде платена, ако работникът/работодателят бъде хванат и по този начин се цели да се намали броят на нерегистрираните работници. Горното проучване (Putniņš and Sauka, 2013) показва, че вероятността да бъдеш хванат и размерът на санкцията са едни от основните фактори, които предприемачите разглеждат при решението им дали да взимат участие в сивата икономика.
Контакти с релевантни институции	Министерство на финансите на Латвия: Latvijas Republikas Finanšu ministrija Адрес: Smilšu iela 1, Rīga, LV-1919, Latvia Phone: +371 67095405 Fax: +371 67095503 E-mail: pasts@fm.gov.lv Човек за връзка: Edgars Šidlovskis (email Edgars.Sidlovskis@fm.gov.lv) Държавната служба по приходите: Valsts ieņēmumu dienests Адрес: Smilšu iela 1, Rīga, LV-1978 Phone: +371 67028703 Fax: +371 67028704 E-mail: consultation@vid.gov.lv

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 12 (2)**
Познатост на практиката у нас	Практиката е частично позната у нас. Кодекс на труда: В разпоредбите на чл. 414, ал. 3 и 4 КТ е предвидено, че: „Работодател, който наруши разпоредбите на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или ал. 3 и чл. 63, ал. 1 или ал. 2 от КТ (разпоредби, регламентиращи сключването, формата и началото на изпълнението на трудовия договор), се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв., за всяко отделно нарушение.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Санкция се налага за всяко отделно нарушение.

От платената имуществена санкция или глоба, наложена на работодателя или виновното длъжностно лице, се отчисляват и внасят в съответните осигурителни фондове дължимите от работодателя осигурителни вноски за лицето.”

Контролните органи имат правото да дават задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за отстраняване на нарушение, свързано с начисляване във ведомостите за заплати на сума, по-малка от сумата, която работодателят е изплатил на работника или служителя за извършената от него работа (чл. 404, ал. 1, т. 8 от КТ).

Контролните органи имат правомощие да дават задължителни предписания на работодателите за изменение на трудовия договор, сключен за работа на непълно работно време, в трудов договор при нормална продължителност на работното време (чл. 404, ал. 1, т. 9 от КТ).

По силата на ЗДДФЛ могат да се наложат следните санкции за нарушаване на разпоредбите му:

⇒ Невярно деклариране на данни, водещо до намаляване на данъчното задължение – до 1 000 лв.

⇒ Задължено лице, което не удържи или не внесе в срок данък – до 1 000 лв.

⇒ Непредставяне в срок, предоставяне на непълни или неверни данни в справката за доходите на физическите лица – до 250 лв.

При повторно нарушение санкциите се определят в двоен размер.

Забележка: Тази практика показва, че в Латвия се налага санкция и на нерегистрирания работник (работещ без трудов договор), който получава възнаграждение/приход, но не го декларира и съответно не плаща данъци върху него. Опит за въвеждане на такава глоба беше направен с промяна в КТ, обн. ДВ, бр. 7 от 24.01.2012 г., като беше предвидена отговорност на работника или служителя при предоставяне на работна сила без сключен трудов договор – чл. 414а - глоба в трикратен размер на личните осигурителни вноски за задължително социално и здравно осигуряване, определени върху минималния осигурителен доход за изпълняваната работа в зависимост от съответната икономическа дейност и професия. Законът предвиждаше платената глоба да се превежда във фондовете на държавното обществено осигуряване и на Националната здравноосигурителна каса по ред, определен от министъра на труда и социалната политика и министъра на финансите.

След обнародването на ЗИДКТ в ДВ, бр. 7 от 24.01.2012 г., беше сезиран Конституционния съд на Република България с искане да обяви нормата на чл. 414а КТ за противоконституционна. С решение, обн. в ДВ, бр. 49 от 2012 г., Конституционният съд обяви

	за противоконституционен чл. 414а КТ. Практиката е частично позната в България, доколкото е регламентирана отговорността на работодателя при наемане на работа без писмен трудов договор и липса на регистрация в НАП, както и правомощията на контролните органи да дават задължителни предписания в случаите, описани по-горе. Липсва обаче специална регламентация в данъчен аспект от гл. точка на отговорността на работника/служителя. Действащите разпоредби на ЗДДФЛ, като че ли не дават възможност да бъде ангажирана неговата отговорност или не обхващат изцяло тези форми на недекларирaн труд.
1. Законодателство и нормативна база	Въвеждането на практиката изисква цялостен преглед на действащата нормативна уредба в областта на данъчното законодателство и анализ на необходимите промени в ЗДДФЛ, което от своя страна може да квалифицира практиката като приложима.
2. Административна структура и капацитет	Въвеждането на практиката не би изисквало реорганизация на процесите за отчетността и контрола от страна на НАП, а единствено дава по-широки правомощия при установяването на нарушенията, свързани с нерегламентираната заетост.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Въвеждането на тази мярка би имала минимална цена за министерството на финансите, НАП, работодателите и служителите. Тя не променя начина, по който работодателите и служителите плащат данъци, и не изисква от НАП да се натоварва с допълнителни административни задачи.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	При спазване на правилата за наемане на работници и служители, бизнеса не би понесъл никакви допълнителни разходи, следователно практиката е лесно приложима.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Практиката би следвало да има средносрочен ефект поради по-бавното възприемане и оценка на риска от страна на бизнеса за потенциалните глоби.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Не би следвало да има отражение върху обществената нагласа, тъй като не се въвежда нова санкция.
Комплексна оценка	Практиката е Приложима

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Държава	**Латвия**	**Практика No 13 (3)**
Име	**Намаляване наадминистративната тежест при подаване на данъчни декларации** *Samazināt administratīvo slodzi aizpildot iedzīvotāja ienākuma nodokļa (IIN) deklarāciju*	
Кратко описание и предистория	Предистория Тази практика е предложена от висококвалифицирана работна група, разработваща мерки за борба със сивата икономика в Латвия. Работната група е основана през 2009/10 година. Министър-председателят на Латвия ѝ възлага задача да разработи пакет от мерки за борба със сивата икономика. Групата се ръководи от министъра на финансите и включва представители от правителството, правителствени органи, Държавната служба по приходите, Министерството на финансите, експерти от академичните среди, Централната банка на Латвия и Централното статистическо бюро на Латвия. Основният мотив за изграждането на тази работна група е големият спад в държавните приходи по време на кризата от 2008-2009 г. и произлезлите от нея значителен бюджетен дефицит и увеличение на дела на сивата икономика, както и външният натиск от международни организации (като Европейския съюз и Международния валутен фонд), които предоставят значителна финансова помощ на Латвия по време на кризата. Прилагане на предложената мярката Мярка е приета с решение на латвийския парламент на 21.10.2010 г. и влиза в сила на 24.11.2010 г., като включва промени в законодателство за данъка върху доходите (“*Par iedzīvotāju ienākuma nodokli*”). Промените гласят, че хората трябва да предоставят информация в личната си данъчна декларация, само ако тя не е достъпна за Държавната служба по приходите. По този начин се опростява процеса за подаване наиндивидуална декларация заданък общ доход и се дава повече отговорност на Държавната служба по приходите.	
Декларирана цел	Целта на мярката е да се свие делът на сивата икономика, като се намали укриването на възнагражденията. Идеята е да се насърчи доброволното спазване на данъчните закони като се намали административната тежест, свързана с подаването на данъчните декларации.	
Организация, въвела практиката	Въвеждането на тази мярка е извършено от Министерството на финансите и Държавната служба по приходите на Латвия. Препоръките на работната група за борба със сивата икономика (одобрени от министерски съвет на 26 август 2010 г.) посочва Министерството на финансите като отговорно за планирането и предлагането на нужните промени в данъчното законодателство и представянето им пред Министерски съвет. След приемането ѝ от Министерския съвет Държавната служба по приходите има отговорността да направи нужните промени с цел да подобри събираемостта на данъците. Министерството на финансите е основната държавна институция в сферата	

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	на финансите. То разработва финансовото законодателство, координира и организира прилагането му, както и отговаря за извършването на други функции, възложени му по закон. Държавната служба по приходите е административна служба под надзора на министъра на финансите. Службата следи за спазването на данъчното законодателство и отговаря за събирането на данъци и такси в Латвия. Държавната служба по приходите събира и приходите за бюджета на Европейския съюз и отговаря за прилагането на митническото законодателство.
Правна форма	Мярката е приета с решение на латвийския парламент на 21.10.2010 г. и влиза в сила на 24.11.2010 г., като включва промени в основното законодателство за данъка върху доходите (“*Par iedzīvotāju ienākuma nodokli*”). Основнатапромяна в закона за данък върху доходитее в член19, алинея 5. Промяната гласи, че гражданите са длъжни да предоставят информация чрез данъчната си декларация, само ако тя не е достъпна за Държавната служба по приходите. Също така се казва, че от Държавната служба по приходите се очаква да допълва информацията, до която има достъп, в данъчните декларации. Това прехвърля част от административната тежест по подаваненаданъчни декларации от гражданите към Държавната служба по приходите.
Вложени ресурси	Промяната в законодателството означава допълнителни разходи за Държавната служба по приходите, защото от нея се очаква да допълва информацията, до която има достъп, в данъчните декларации. Ако даден гражданин реши да попълни данъчната си декларация лично в Държавната служба по приходите, то от нея се очаква да предостави вече наличната информация отдържавнибази данни. Ако пък даден гражданин реши да попълни данъчната декларация онлайн, системата трябва автоматично да попълва информацията от държавните бази данни. Това изисква подобрения в информационната система на Държавната служба по приходите. Очакваната цена за такова подобрение е около 251,000 лати (сумата е изчислена от Държавната служба по приходите и Министерството на финансите). За сравнение, годишните приходи от данъка върху доходите е приблизително 850 милиона лати за 2012 година. Следователно разходите за въвеждането на подобренията в информационната система представляват 0,03% от годишния приход от данъка върху доходите. Тази цена не пада цялостно върху обществото, защото води до увеличение в личните спестявания (в резултат от намалената административна тежест). Въвеждането на тази мярка не налага каквито и да е допълнителни разходи за работодателите и служителите.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от	След нововъведенията в данъчното законодателство, част от административната тежест при подаванетонаданъчни декларации се прехвърля от гражданите към Държавната служба по приходите. Преди въвеждането на промените едноличните търговци и организациите трябваше да подават отчети за заплатите на служителите си до Държавната

въвеждането на практиката	служба по приходите. В същото време всеки човек отделно е задължен да подава данъчна декларация, което означава дублиране на представената пред държавната служба по приходите информация. Тази мярка цели да увеличи доброволното спазване на данъчните закони, като се намали административната тежест за обществото. Редица проучвания показват, че административната тежест е един от основните фактори, които тласкат бизнесите да оперират в сивата икономика. Затова намаляването ѝ е от основно значение в борбата със сивата икономика.
Резултат	Сведенията потвърждават ефективността на предложената мярка в намаляване на укриването на данъци и на дела на сивата икономика. Едно проучване (Putniņš and Sauka, 2013) изчислява, че делът на сивата икономика спрямо вътрешния брутен продукт в Латвия е спаднал с 9,1% през 2012 година. Тази промяна е значима, имайки предвид дела на сивата икономика в Латвия за 2010 г. (38.,1% от БВП) и относително стабилното ниво на сива икономика в съседните Естония и Литва. За съжаление не може да се каже до каква степен този спад се дължи на конкретната мярка или на подобрение в макроикономическата рамка. Реалистично е да се предположи, че повишената мотивация (в резултат от намалената административна тежест) за гражданите да спазват данъчното законодателство ще има сравнително малък ефект, защото намалението на административната тежест не е особено голямо. Според проучването на сивия сектор в Латвия (Putniņš and Sauka, 2013), голямо значение за спада в дела на сивата икономика в държавата има увеличената удовлетвореност на латвийските жители за това как работи Държавната служба по приходите. През 2012 г. цели 58,4% от латвийците, участвали в анкетата, отговарят, че са много доволни от работата на Държавната служба по приходите, сравнено с 41,9% през 2010 г. и 42,7% през 2011 година. Освен това данъчното укриване от недекларирано възнаграждение (под формата на заплащане „под масата”) е намаляло от 29,1% от БВП през 2011 г. до 26,5% от БВП през 2012 година. Този спад изпъква на фона на увеличенията в същия показател и за същия период в съседни държави като Естония и Литва. И накрая, статистиката на Държавната служба по приходите показва, че събраните за 2012 г. приходи от данък лични доходи надхвърлят очакванията с приблизително 2,1%. Това представлява увеличение от 9,9% спрямо събраните приходи за 2011 година.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Промяната в законодателството означава допълнителни разходи за Държавната служба по приходите, защото от нея се очаква да допълва информацията, до която има достъп, в данъчните декларации. Въвеждането на тази мярка не променя по никакъв начин взаимоотношенията или обмена на информация между работодателите и Държавната служба по приходите. За работниците тези промени намаляват административната тежест от заетост в официалната икономика и улесняват спазването на данъчните

	закони. Целта е нивото на укриването на данъци да намалее заради по-слабото търсене на неофициално заплащане от страна на работниците.
Контакти с релевантни институции	Министерство на финансите на Латвия: Latvijas Republikas Finanšu ministrija Адрес: Smilšu iela 1, Rīga, LV-1919, Latvia Phone: +371 67095405 Fax: +371 67095503 E-mail: pasts@fm.gov.lv Човек за връзка: Edgars Šidlovskis (email Edgars.Sidlovskis@fm.gov.lv) Държавната служба по приходите: Valsts ieņēmumu dienests Адрес: Smilšu iela 1, Rīga, LV-1978 Phone: +371 67028703 Fax: +371 67028704 E-mail: consultation@vid.gov.lv

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 13 (3)**
Познатост на практиката у нас	Физическите лица в България, които получават доходи по чл 50 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица, са длъжни да подават годишна данъчна декларация, въпреки че в някои случаи данъците вече са платени и отчетени. Промяната, направена в Латвия, премахва нуждата от подобно деклариране на данни, за които Държавната служба по приходите вече има информация.
1. Законодателство и нормативна база	Необходимо е да се извърши преглед на ЗДДФЛ и Закона за НАП. Практиката е лесно приложима.
2. Административна структура и капацитет	Въвеждането на практиката би изисквало реорганизация на процесите за обработка на данни и предоставяне на информация от страна на НАП, но би следвало да се извърши в рамките на текущата дейност и наличен състав.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Промяната в законодателството означава допълнителни разходи за НАП, защото от нея ще се очаква да допълва информацията, до която има достъп, в данъчните декларации. Това би изисквало подобрения в информационната система на НАП, което при прецизно синхронизиране със съществуващите системи значително би свело разходите за обработка и последващо предоставяне на информацията. Подобна промяна обаче ще изисква кардинална промяна в подхода на служителите от НАП, при обслужване на гражданите.
4. Разход за бизнеса, свързан с	Практиката само би улеснила гражданите, във връзка с изпълнение на техните задължения по деклариране на доходи и обстоятелства

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

изпълнението на променените изисквания	пред НАП.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Практиката би следвало да има моментален ефект.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Всяко опростяване на приложимото данъчно законодателство се разглежда от бизнеса и гражданите като положително явление.
Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

Държава	**Латвия**	**Практика No 14 (4)**
Име	**Създаване нарегистър с предприятията, които спазватданъчните закони изграждане на система за административни облекчения за изрядните предприятия** *Izveidot uzticamo uzņēmēju sarakstu kam piemērot dažādas priekšrocības*	
Кратко описание и предистория	Предистория Тази практика е предложена от висококвалифицирана работна група, разработваща мерки за борба със сивата икономика в Латвия. Работната група е основана през 2009/10 година. Министър-председателят на Латвия ѝ възлага задача да разработи пакет от мерки за борба със сивата икономика. Групата се ръководи от министъра на финансите и включва представители от правителството, правителствени органи, Държавната служба по приходите, Министерството на финансите, експерти от академичните среди, Централната банка на Латвия и Централното статистическо бюро на Латвия. Основният мотив за изграждането на тази работна група е големият спад в държавните приходи по време на кризата от 2008-2009 г. и произлезлите от нея значителен бюджетен дефицит и увеличение на дела на сивата икономика, както и външният натиск от международни организации (като Европейския съюз и Международния валутен фонд), които предоставят значителна финансова помощ на Латвия по време на кризата. Прилагане на предложената мярката Мярката е разработена от Министерството на финансите, в сътрудничество с други министерства, Държавната служба по приходите и представители на работодателските организации. Мярката търпи няколко промени до окончателното ѝ приемане с решение на Министерски съвет на 19.12.2011 г. (Наредба № 673: “*Par Padziļinātās sadarbības programmu*”). Мярката включва промени в ключова част от данъчното законодателство - „Данъци и такси” (“Par nodokļiem un nodevām”). Крайната версия на промените е приета от латвийския парламент на 26.06.2012 година.	

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	Мярката включва създаването на регистър с предприятия, считани за спазващи данъчното законодателство. Участието в тази програма (под формата на добавяне на предприятието в този регистър) е доброволно и изисква от предприятието да подаде молба за включване в регистъра. Веднъж одобрено, предприятието става част от регистъра и може да се облагодетелства чрез предлаганите от Държавната служба по приходите подобрени процедури за данъчна администрация.
Декларирана цел	Целта на тази мярка е да намали дела на сивата икономика като се предостави допълнителна мотивация и облаги за предприятията, които спазват данъчното законодателство. Предприятията, които отговарят на обособените критерии, биват добавяни в регистъра и получават специално отношение от държавните институции по административни и данъчни въпроси. Мярката цели да: 1) Увеличи сътрудничество между държавните данъчни служби и частните предприятия; 2) Намали административната тежест върху частните предприятия; 3) Увеличи сътрудничеството между частните предприятия. Въпреки че тези облаги могат да се ползват и от малки предприятия, мярка е насочена към големите компании, които съставят основната част от данъчния приход (0,75% от най-големите предприятия в Латвия съставляват 65,4% от приходите от корпоративни данъци). Затова, дори и малка промяна в спазването на данъчното законодателство от страна на тези големи предприятия може да има значителен ефект върху дела на сивата икономика.
Организация, въвела практиката	Мярката е разработена от Министерството на финансите в сътрудничество с други министерства, Държавната служба по приходите и представители на работодателски организации. Препоръките на работната група за борба със сивата икономика (одобрени от Министерски съвет на 26 август 2010 г.) посочват Министерството на финансите като отговорно за планирането и предлагането на нужните промени в данъчното законодателство и представянето им пред Министерски съвет. След приемането ѝ от Министерския съвет Държавната служба по приходите има отговорността да направи нужните промени с цел да подобри събираемостта на данъците. Министерството на финансите е основната държавна институция в сферата на финансите. То разработва финансовото законодателство, координира и организира прилагането му, както и отговаря за извършването на други функции, възложени му по закон. Държавната служба по приходите е административна служба под надзора на министъра на финансите. Службата следи за спазването на данъчното законодателство и отговаря за събирането на данъци и такси в Латвия. Държавната служба по приходите събира и приходите за бюджета на Европейския съюз и отговаря за прилагането на митническото законодателство.

Правна форма	Мярката е приета с решение на Министерски съвет на 19.12.2011 г. (Наредба №673: “*Par Padziļinātās sadarbības programmu*”). Мярката включва промени в ключова част от данъчното законодателство - „Данъци и такси” (“Par nodokļiem un nodevām”). Крайната версия на промените е приета от латвийския парламент на 26.06.2012 година. Министерският съвет на Латвия одобрява пакета с мерки в Наредба №459 на 26.06.2012 година. Административните ползи, предоставяни на предприятията в регистъра, са приети от Държавната служба по приходите с Наредба №1267 на 12.07.2012 година.
Вложени ресурси	Въвеждането на тази мярка означава допълнителни разходи за Държавната служба по приходите и за Министерството на финансите. Разходът идва от внедряването и поддържането на регистъра. Тъй като тези разходи не са значими, Регламент №459 на Министерския съвет на Латвия посочва, че Министерството на финансите ще може да изпълни програмата през 2012 г. без допълнителна нужда от финансиране. Министерството на финансите очаква средносрочно увеличение в държавните приходи от данъци в резултат на по-голямо спазване на данъчното законодателство след въвеждането на мярката. Въвеждането на тази мярка не налага допълнителни разходи за предприятията, защото участието в програмата е доброволно. За компаниите, които не участват в програмата, няма промени в тяхното взаимодействие с данъчната служба. За предприятията, които решат да участват в програмата, има административни разходи, свързани с подготовката на документацията за прием в програмата и съответствието с приетите критерии. Тъй като участието е доброволно, се предполага, че тези разходи ще бъдат компенсирани от облекченията, давани на участниците в програмата (намалена административна тежест, по-добра репутация).
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Очаква се мярката да намали дела на сивата икономика като се предостави допълнителна мотивация и ползи за предприятията, които спазват данъчното законодателство. Ползите за предприятията от участие в програмата са: 1) По-бързо връщане на ДДС; 2) Личен данъчен консултант от Държавната служба по приходите; 3) Месечна информация за разминавания в данните от данъчните декларации пред Държавната служба по приходите и другите източници, достъпни за службата; 4) По-кратки срокове за отговор на официални запитвания от страна на Държавната служба по приходите; 5) Намалени административни изисквания за митнически процедури. Тези преференции целят да намалят административната тежест, да създадат

	чувство на доверие и взаимодействие между частните предприятия и държавните данъчни служби и да улеснят планирането на бизнес операции. За да участва в програмата, предприятието трябва да отговаря на следните критерии: 1) Предприятието няма неплатени данъци към Държавната служба по приходите, които да надвишават 100 лати; 2) Предприятието не е глобявано или наказвано за данъчни измами през последните 3 години; 3) Предприятието не е участвало в сделки на стойност над 1000 лати с предприятия със забрана за търговска дейност от Държавната служба по приходите; 4) Средната заплата на служителите в предприятието надвишава средната заплата за сектора; 5) Предприятието има вътрешни процедури за управление на риска и спазване на данъчното законодателство; 6) Предприятието оперира от поне 3 години; 7) Степента на задлъжнялост на предприятието не надхвърля средното ниво за индустрията; 8) Рентабилността на предприятието е поне колкото средното ниво за индустрията. В допълнение, по време на първата година от участие в програмата се прилагат допълнителни критерии, за да се подсигури, че се работи с големи предприятия (оборот по-голям от 3 милиона лати, платени данъци в размер на поне 0,5 милиона лати и поне 25 служителя). Мярката също изброява критериите и процедурите за мониторинг на предприятията в регистъра, както и причините, поради които те могат да бъдат изключвани от този регистър.
Резултат	През първата година от програмата (01.07.2012 г. -01.07.2013 г.) приблизително 1000 компании са кандидатствали за вписването в регистъра, но само няколкостотин са одобрени. За първия месец кандидатстващите предприятия са 11. През ноември 2013 г. в регистъра е имало 48 компании. Това показва, че приетите в програмата са доста по-малко от тези, които отговарят на критериите за кандидатстване. Имайки предвид скорошното въвеждане на тази реформата, ефектът ѝ върху сивата икономика не може да бъде оценен засега. Въпреки че програмата е стартирана през 2012 г., дискусиите за нея предхождат въвеждането ѝ с няколко години. Това може да е помогнало на част от фирмите да се настроят за предстоящите промени по начин, който да ги направи годни кандидати за програмата. Едно от проучванията за сивата икономика в Латвия (Putniņš and Sauka, 2013) изчислява, че делът на сивата икономика спрямо вътрешния брутен продукт в Латвия е спаднал с 9,1% през 2012 година. Тази промяна е значима, имайки предвид дела на сивата икономика в Латвия за 2010 г.

	(38,1% от БВП) и относително стабилното ниво на сива икономика в съседните Естония и Литва. За съжаление не може да се каже до каква степен този спад се дължи на въвеждането на регистъра или се дължи на някоя друга мярка, приложена по същото време. Същото проучване (Putniņš and Sauka, 2013) показва, че частта от сивата икономика, която е претърпяла най-голям спад през 2012 г. е недокладваните печалби от бизнес дейност - отчетен е спад от 26,5% за 2011 г. до 16,7% за 2012 година. Тъй като тези сметки използват среднопретеглени стойности, които могат да се сравняват с размера на икономиката, може да се смята, че дори и малка промяна в спазването на данъчното законодателство от страна на големите предприятия може да има значителен ефект върху дела на сивата икономика.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Крайният резултат от тази мярка е намаляването на дела на сивата икономика като се предоставят допълнителна мотивация и ползи за предприятията, които спазват данъчното законодателство. Въвеждането на тази мярка означава допълнителни разходи за Държавната служба по приходите и за министерството на финансите. Разходът идва от въвеждането и поддържането на регистъра. Въвеждането на мярката не налага допълнителни разходи за предприятията, защото участието в програмата е доброволно. За компаниите, които не участват в програмата, няма промени във взаимодействието им с данъчните служби. Сведенията за ефективността на мярката са противоречиви. Фирмата “Maxima Latvija” е коментирала пред медиите, че ползите от участието в програмата не са достатъчно големи, за да компенсират допълнителните разходи. Други компании като “Cēsu Alus” са заявили, че участието в програмата е било от полза за тях и е подобрило взаимоотношенията им с Държавната служба за приходите. Други компании смятат, че подобрената репутация е било основен фактор за участието им в програмата.
Контакти с релевантни институции	Министерство на финансите на Латвия: Latvijas Republikas Finanšu ministrija Адрес: Smilšu iela 1, Rīga, LV-1919, Latvia Phone: +371 67095405 Fax: +371 67095503 E-mail: pasts@fm.gov.lv Човек за връзка: Edgars Šidlovskis (email Edgars.Sidlovskis@fm.gov.lv) Държавната служба по приходите: Valsts ieņēmumu dienests Адрес: Smilšu iela 1, Rīga, LV-1978 Phone: +371 67028703 Fax: +371 67028704

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	E-mail: consultation@vid.gov.lv

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 14 (4)**
Познатост на практиката у нас	Някои от предвидените в практиката стимули наподобяват предвидените при получаване на издавани от БАИ инвеститорски сертификати. Също така има и златен регистър на предприятия, изрядни данъкоплатци, регистрирани по ДДС. В същото време мярката не предполага разширяването на инвестиционната дейност като изрично условие за включване в регистъра. Доброволното спазване на данъчното законодателство се прави с цел подобряването на репутацията на предприятията и зависи изцяло от собствената им преценка.
1. Законодателство и нормативна база	За да се приложи практиката са необходими: Преглед и евентуални изменения в ДОПК, Закона за НАП, Закона за ДДС, ЗКПО, ЗДДФЛ, Закона за митниците, подзаконовите актове по тяхното прилагане; евентуално приемане на нова Наредба за водене, съхраняване и достъп до регистър на предприятията, спазващи данъчното законодателство, промяна на вътрешните правила/процедури/ за работа в НАП, Харта на клиента и др. Практиката може да се оцени като Приложима.
2. Административна структура и капацитет	Въвеждането на практиката не следва да предизвика промени в съществуващите структури, а само подобряване на процесите на обслужване.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Промяната в законодателството би довела донезначителни допълнителни разходи от страна на НАП.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Въвеждането на тази мярка не налага допълнителни разходи за предприятията, защото участието в програмата е доброволно.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Практиката би следвало да по-бавен ефект във времето, тъй като доброволният ѝ характер означава по-плавното ѝ възприемане от бизнеса, докато фирмите се уверят, че е оправдано да се включат в инициативата.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Действия, които насърчават спазването на данъчно законодателство би следвало да се приемат от официалния бизнес. А тъй като практиката е основно насочена към големите фирми, би следвало да не срещне съпротива, стига ползите да кореспондират с

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	първоначално декларираните намерения и очаквания.
Комплексна оценка	Практиката е Приложима

Държава	Латвия	**Практика No 15 (5)**
Име	Достъп на Държавната служба по приходите до цялата счетоводна информация, които фирмите имат в системите си, при провеждане на данъчни ревизии *Nodokļu revīzijas (audita) veikšanai, ļaut nodokļu administrācijai piekļūt uzņēmumā esošajos datoros glabātajai informācijai*	
Кратко описание и предистория	Предистория Тази практика е предложена от висококвалифицирана работна група, разработваща мерки за борба със сивата икономика в Латвия. Работната група е основана през 2009/10 година. Министър-председателят на Латвия ѝ възлага задача да разработи пакет от мерки за борба със сивата икономика. Групата се ръководи от министъра на финансите и включва представители от правителството, правителствени органи, Държавната служба по приходите, Министерството на финансите, експерти от академичните среди, Централната банка на Латвия и Централното статистическо бюро на Латвия. Основният мотив за изграждането на тази работна група е големият спад в държавните приходи по време на кризата от 2008-2009 г. и произлезлите от нея значителен бюджетен дефицит и увеличение на дела на сивата икономика, както и външният натиск от международни организации (като Европейския съюз и Международния валутен фонд), които предоставят значителна финансова помощ на Латвия по време на кризата. Прилагане на предложената мярката През септември 2010 година Международният валутен фонд подчертава, че ако латвийското правителство иска да постигне ефект в борбата със сивата икономика в страната, е нужно Държавната служба по приходите да зачести данъчните ревизии и да увеличи ефективността им. Препоръката на Международния валутен фонд е да се увеличи броят на одиторите и разновидностите на методите за извършване на данъчна ревизия. За да изпълни препоръките на МВФ, Държавната служба по приходите на Латвия е счела за нужно да има повече правно основание за достъп до данните на компаниите. Смята се, че голяма част от латвийските компании водят „двойно счетоводство”. Едните отчети се представят пред Държавната служба по приходите и съдържат официалните числа от операциите – така наречените “бели каси” (“*baltā kase*”). Другите отчети съдържат реалните транзакции и числа, които не се докладват пред Държавната служба по приходите. Тези отчети показват участието на съответната фирма в сивата икономика на страната и се наричат „черни каси” (“*melnā kase*”).	

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Мярката включва промени в данъчното законодателство, които дават на държавната служба по приходите повече правно основание за достъп до данните, съхранявани на служебните компютри в ревизираните компании.
Декларирана цел	Целта на мярката е да се намали дела на сивата икономика като се даде на Държавната служба по приходите повече възможност да следи за спазването на данъчното законодателство и да санкционира нарушителите. Мярката оказва ефект върху всички видове нелегална дейност, в които компаниите могат да участват - непълно докладване на приходите и печалбите от бизнес операции, неофициално плащане на заплати на работниците си и използването на нерегистрирана работна ръка. Целта на мярката е да се намали поддържането на „двойно счетоводство” от страна на компаниите. Целените ефекти са: 1) увеличено разкриване на нарушенията и 2) предотвратяване на бъдещо данъчно укриване.
Организация, въвела практиката	Въвеждането на тази мярка е извършено от Министерството на финансите и Държавната служба по приходите на Латвия. Препоръките на работната група за борба със сивата икономика (одобрени от министерски съвет на 26 август 2010 г.) посочва Министерството на финансите като отговорно за планирането и предлагането на нужните промени в данъчното законодателство и представянето им пред Министерски съвет. След приемането ѝ от Министерския съвет, Държавната служба по приходите има отговорността да направи нужните промени с цел да подобри събираемостта на данъците. Министерството на финансите е основната държавна институция в сферата на финансите. То разработва финансовото законодателство, координира и организира прилагането му, както и отговаря за извършването на други функции, възложени му по закон. Държавната служба по приходите е административна служба под надзора на министъра на финансите. Службата следи за спазването на данъчното законодателство и отговаря за събирането на данъци и такси в Латвия. Държавната служба по приходите събира и приходите за бюджета на Европейския съюз и отговаря за прилагането на митническото законодателство.
Правна форма	Тази мярка е въведена с промяна в данъчното законодателство. На 07.06.2011 г. Министерски съвет одобрява промените в законодателство за данъка върху доходите (“*Par iedzīvotāju ienākuma nodokli*”). Законодателните промени са приети от латвийския парламент на 13.10.2011 г. и влизат в сила на 09.11.2011 година. Главната промяна е в член 15. Тя дава достъп на Държавната служба по приходите до цялата счетоводна информация (включително до фактори, които влияят на пресмятането на дължимите данъци), които фирмите имат в системите си, при провеждане на данъчна ревизия. Държавната служба по приходите има право да задържи копие от такъв вид информация.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Вложени ресурси	Въвеждането на тази мярка има минимална цена за Министерството на финансите, Държавната служба по приходите, работодателите и служителите. За Държавната служба по приходите единственият допълнителен разход е за обучението на служителите си как да идентифицират случаи на „двойно счетоводство” и как да правят копия на информацията. Мярката не променя начина, по който работодателите и служителите плащат данъци. Тя просто подобрява способността на Държавната служба по приходите да разкрива случаи на данъчно укриване и да наказва виновните за това. Въвеждането на тази мярка увеличава риска от разкриване за компаниите, замесени в нелегални дейности и поддържащи „двойно счетоводство”. Такива компании могат да вложат допълнителни ресурси в опит да прикрият електронните си системи и регистри от Държавната служба по приходите. Предприятията и счетоводителите трябва да бъдат запознати с новата мярка, за да може тя да е ефективна. Това означава, че ще има определени разходи за разпространението на информацията.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	С промените в данъчното законодателство Държавната служба по приходите има повече правно основание за достъп до данните, съхранявани на служебните компютри в ревизираните компании. Очаква се това да окаже ефект върху сивата икономика по два начина: 1) Възпиране: Тази мярка действа възпиращо по отношение участието в сивата икономика като: а) Увеличава риска за фирмите от разкриване на данъчните им измами по време на ревизия. б) Увеличава разходите за прикриване на информация от данъчните органи, повишавайки административната тежест от нелегалните операции. 2) Разкриване: Като се увеличи достъпа до фирмена информация на държавната служба по приходите се предполага, че тя ще може да използва по-ефективно отделените за данъчните власти ресурси и това ще увеличи броя на разкритите данъчни измами.
Резултат	Тази мярка вероятно води до спад в дела на сивата икономика като намалява различните форми на нелегални дейности, в които фирмите взимат участие, като недокладване на приходи, плащане на недекларирани заплати и наемане на нерегистрирани работници. Едно от проучванията за сивата икономика в Латвия (Putniņš and Sauka, 2013 г.) изчислява, че делът на сивата икономика спрямо вътрешния брутен продукт в Латвия е спаднал с 9,1% през 2012 година. Тази промяна е значима, имайки предвид дела на сивата икономика в Латвия за 2010 г. (38.1% от БВП) и относително стабилното ниво на сива икономика в съседните Естония и Литва.

	За съжаление не може да се каже до каква степен този спад се дължи на въвеждането на регистъра или се дължи на някоя друга конкретна мярка, приложена по същото време. Спадът на дела на сивата икономика в Латвия през 2012 г. се наблюдава във всичките и компоненти. Нивото на недокладвана печалба от бизнес дейности е спаднало от 26,5% през 2011 г. до 16,7% през 2012 година. Това още веднъж потвърждава идеята, че тази мярка увеличава риска за компаниите, които укриват данъци. Нивото на недокладваните доходи на служители е спаднало значително от 29,1% през 2011 г. до 26.5% през 2012 година. Отбелязан е и спад в броя на нерегистрираните работници - от 11,6% през 2011г. до 9,7% през 2012 година.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Въвеждането на тази мярка увеличава риска от разкриване за компаниите, замесени в нелегални дейности и поддържащи „двойно счетоводство”. В моделите за рационален избор индивидите/фирмите претеглят ползите от укриването на данъци с вероятността от това да бъдат хванати в измамата. Това означава, че решението на фирмата да пренесе част от дейностите си в сивия сектор зависи от вероятността да бъде хваната от държавните органи, както и от размера и формата на наказанието (Putniņš and Sauka, 2013 г.). Описаният механизъм може да проработи, само ако фирмите са добре информирани относно новостите в законодателството и ако е трудно да прикрият информацията, когато разберат за предстоящи ревизии. Затова е важно при ревизия от страна на Държавната служба по приходите да има елемент на изненада и тя да има достъп до служебните компютри на предприятията преди фирмите да разберат за предстоящата ревизия и по този начин да се предотврати прикриването на информация. Въвеждането на тази мярка увеличава риска от разкриване за компаниите, замесени в нелегални дейности и поддържащи „двойно счетоводство”. Такива компании могат да вложат допълнителни ресурси в опит да прикрият електронните си системи и регистри от Държавната служба по приходите, което прави укриването на данъци по-непривлекателно.
Контакти с релевантни институции	Министерство на финансите на Латвия: Latvijas Republikas Finanšu ministrija Адрес: Smilšu iela 1, Rīga, LV-1919, Latvia Phone: +371 67095405 Fax: +371 67095503 E-mail: pasts@fm.gov.lv Човек за връзка: Edgars Šidlovskis (email Edgars.Sidlovskis@fm.gov.lv) Държавната служба по приходите: Valsts ieņēmumu dienests Адрес: Smilšu iela 1, Rīga, LV-1978 Phone: +371 67028703 Fax: +371 67028704 E-mail: consultation@vid.gov.lv

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 15 (5)**
Познатост на практиката у нас	Практиката е позната у нас. Има регламентация в гл. осма на ДОПК, както следва: Лицето е длъжно да представи всички данни, сведения, документи, книжа, носители на информация и други доказателства, отнасящи се до неговите права и задължения, до фактите и обстоятелствата, подлежащи на установяване в съответното производство, и да посочи всички лица, държавни или общински органи, при които се намират такива. По писмено искане на директор на териториална дирекция на Националната агенция за приходите банките осигуряват на посочените в искането органи по приходите достъп до представените пред банката от ревизирано или проверявано лице документи, въз основа на които е отпуснат кредит на лицето, с изключение на документи, съдържащи банкова тайна. Банката предоставя заверени копия на документите, посочени от органите по приходите, с изключение на документи, съдържащи банкова тайна, документи, съдържащи се в публични регистри, както и такива, издадени или заверени от орган на Националната агенция за приходите. Ревизираните или проверяваните лица са длъжни да осигурят на органите по приходите достъп до автоматизираните си информационни системи, продукти или архиви и т.н. В същото време в ДОПК съществуват текстове, които налагат 14-дневен предварителен срок за осигуряване на достъп, който е достатъчен за укриването на уличаващи данни.
1. Законодателство и нормативна база	Необходимо е да се извърши преглед на ДОПК, Закона за НАП, др. данъчни закони, подзаконови актове по тяхното прилагане; вътрешни правила/процедури/ за работа в НАП, и др. Практиката може да се оцени като Приложима.
2. Административна структура и капацитет	Въвеждането на практиката не следва да предизвика промени в съществуващите структури, и е лесно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Промяната в законодателството не би довела додопълнителни разходи от страна на НАП. От друга страна, получаването на достъп до по-детайлна информация изисква повече време за нейното обработване, както и по-добра добра подготовка на служителите от контролните органи. Това най-вероятно ще изисква допълнително обучения, както и увеличение на числения състав, за да може реализацията на мярката да има ефект.
4. Разход за бизнеса, свързан с	Въвеждането на тази мярка би наложило промяна в поведението на фирмите, и по всяка вероятност ще доведе до допълнителни

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

изпълнението на променените изисквания	разходи, но това няма отражение върху приложимостта на практиката, тъй като се отнася до спазване на законови разпоредби.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Ефективността на практиката зависи от готовността и способността на контролните органи да я използват. Самото разрешение за достъп до информация не гарантира успеха на мярката.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Фирмите, който прилагат „двойни“ счетоводни стандарти биха възроптали срещу намеса в тяхната оперативна самостоятелност.
Комплексна оценка	Практиката е Приложима

Държава	**Латвия**	**Практика No 16 (6)**
Име	**Задължителна декларация за активите и пасивите от физически лица** *Fizisko personu mantiskā stāvokļa deklarēšana*	
Кратко описание и предистория	Предистория Тази практика е предложена от висококвалифицирана работна група, разработваща мерки за борба със сивата икономика в Латвия. Работната група е основана през 2009/10 година. Министър-председателят на Латвия ѝ възлага задача да разработи пакет от мерки за борба със сивата икономика. Групата се ръководи от министъра на финансите и включва представители от правителството, правителствени органи, Държавната служба по приходите, Министерството на финансите, експерти от академичните среди, Централната банка на Латвия и Централното статистическо бюро на Латвия. Основният мотив за изграждането на тази работна група е големият спад в държавните приходи по време на кризата от 2008-2009 г. и произлезлите от нея значителен бюджетен дефицит и увеличение на дела на сивата икономика, както и външният натиск от международни организации (като Европейския съюз и Международния валутен фонд), които предоставят значителна финансова помощ на Латвия по време на кризата. Прилагане на предложената мярката Тази мярка е приета с решение на латвийския парламент за приемане на нов закон - Закон заиндивидуално деклариранена богатство инедекларирандоход (*Fizisko personu mantiskā stāvokļa deklarēšana*) на 01.12.2011 година. Мярката включва еднократно деклариране на всички съответниактиви и пасивиотстрана на физическителица, отговарящи наопределен набор откритерии. Идеята е по този начин Държавната служба по приходите да може по-лесно да идентифицира случаи на данъчно укриване като се следи за необясними промени в декларираните активи на дадено лице.	
Декларирана	Целта на тази мярка е да се намали дела на сивата икономика като се	

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

цел	ограничи укриването надоходите на физическите лица. Мярката предоставя на Държавната служба за приходите по-подробна информация за имуществения състояние на гражданите и по този начин ѝ дава повече възможност да следи за спазването на данъчното законодателство от страна на физически лица. Целеният ефект от подобреното следене за спазването на данъчното законодателство от страна на физически лица е: 1) Повече разкрити случаи на данъчни измами 2) Превенция на бъдещи данъчни измами
Организация, въвела практиката	Въвеждането на тази мярка е извършено от Министерството на финансите и Държавната служба по приходите на Латвия. Препоръките на работната група за борба със сивата икономика (одобрени от Министерски съвет на 26 август 2010 г.) посочва Министерството на финансите като отговорно за планирането и предлагането на нужните промени в данъчното законодателство и представянето им пред Министерски съвет. След приемането ѝ от Министерския съвет Държавната служба по приходите има отговорността да направи нужните промени с цел да подобри събираемостта на данъците. Министерството на финансите е основната държавна институция в сферата на финансите. То разработва финансовото законодателство, координира и организира прилагането му, както и отговаря за извършването на други функции, възложени му по закон. Държавната служба по приходите е административна служба под надзора на министъра на финансите. Службата следи за спазването на данъчното законодателство и отговаря за събирането на данъци и такси в Латвия. Държавната служба по приходите събира и приходите за бюджета на Европейския съюз и отговаря за прилагането на митническото законодателство.
Правна форма	Тази мярка е приета с решение на латвийския парламент за приемане на нов закон - Закон заиндивидуално деклариранена богатство инедекларирaн доход (*Fizisko personu mantiskā stāvokļa deklarēšana*) на 01.12.2011 година (влязъл в сила на 02.01.2011 г.).
Вложени ресурси	Според концепционален план на Министерството на финансите основният разход от въвеждането на тази мярка е свързан с информирането на гражданите относно новите им задължения. Имайки предвид, че тази мярка засяга голям брой жители и е относително сложна, разходите за информиране може да са значителни. Освен разпространяването на информация чрез медиите, Държавната служба по приходите е организирала значителен брой безплатни семинари (над 350 за 2012 година), за да информира обществеността за новите счетоводни процедури. Министерството на финансите не е представило оценка на разходите. Въвеждането на тази мярка налага допълнителна административна тежест върху физическите лица. За разлика от други мерки, които налагат тежест само върху неспазващите данъчното законодателство, тук тежестта пада върху всички.

	Въпреки това от въвеждането на мярката има ползи за обществото (свързани с намаляването на дела на сивата икономика), които компенсират тази допълнителна административна тежест в средносрочен план.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Според мярката, физическите лица, които отговарят на следните критерии, трябва да подават имуществена декларация: 1) Лицето се счита за латвийски гражданин (относно данъчните си задължения) - или е латвийски гражданин, или има статут на постоянно пребиваващ. 2) Притежава активи или пасиви, които спадат към посочения списък (някои с определена минимална стойност): • Недвижим имот в чужбина • Пасиви в Латвия или чужбина • Транспортно средство в чужбина • Акции в латвийска или чуждестранна компания • Финансови инструменти или инвестиции • Валута и депозити • Осигуряване в пенсионни фондове или животозастраховане • Длъжници, на които лицето е предоставило заем Декларацията трябва да се подаде пред Държавната служба по приходите в периода между 01.01.2012 г. и 01.04.2012 г. и трябва да отразява имущественото състояние на лицето към 31.12.2011 година. Тази декларация предоставя на Държавната служба по приходите по-подробна информация за имущественото състояние на гражданите и по този начин ѝ дава повече възможност да следи за спазването на данъчното законодателство от страна на физическите лица. Проблемът пред въвеждането на тази практика е, че физическото лице може да натрупа значителни доходи от активите си (например,капиталовипечалби отсделки с недвижими имотив чужбина,доходи от наеми, дивиденти, лихви по депозитии инвестиции, обезщетения от пенсионни фондове и застрахователни дружества и т.н.) и ако тези активи не са декларирани, то за Държавната служба за приходите би било почти невъзможно да ги идентифицира. Целеният ефект от подобреното следене за спазването на данъчното законодателство от страна на физически лица е да се предотвратят бъдещи данъчни измами.
Резултат	Държавната служба по приходите е получила общо 131,992 декларации заактивите и пасивитена физически лица. За сравнение, данните на Държавната служба по приходите показват, че за януари 2012 година има приблизително 750,000 граждани, които плащат данъци върху трудовото си възнаграждение.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Смята се, че заради големия брой физически лица, които мярката засяга, и краткото време, което Държавната служба по приходите има да проведе информационната си кампания, голяма част от хората не са били добре информирани за новите им задължения и това е довело до голям брой закъснели декларации. Предполага се, че и значителна част от хората въобще не са успели да подадат тези декларации пред Държавната служба по приходите. Имайки предвид същността на мярката, може да се предположи, че след въвеждането ѝ ще се наблюдава спад в неспазването на данъчното законодателство - от началото на 2012 година укриването на данъци е трябвало да стане по-трудно. Едно от проучванията за сивата икономика в Латвия (Putniņš and Sauka, 2013 г.) изчислява, че делът на сивата икономика спрямо брутния вътрешен продукт в Латвия е спаднал с 9,1% през 2012 година. Тази промяна е значима, имайки предвид дела на сивата икономика в Латвия за 2010 г. (38,1% от БВП) и относително стабилното ниво на сива икономика в съседните Естония и Литва. За жалост не може да се каже до каква степен този спад се дължи на въвеждането на тази мярка или се дължи на някоя друга конкретна мярка, приложена по същото време. Статистическите данни на Държавната служба за приходите показват, че приходите, събрани през 2012 г. от данъци, надхвърлят очакванията с около 2,1% и представляват увеличение от 9,9% в сравнение със събраните за 2011 г. приходи от данъци.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	За всички 131,992 физически лица, подали такава декларация през 2012 г., въвеждането на мярката е затруднило укриването на данъци върху доходи и печалби от активи (ако се сметне, че тези декларации съдържат пълната и вярна информация). Това е резултат от подобрената способност на Държавната служба за приходите да следи за данъчни измами, благодарение на по-подробната информация, с която разполага. Целеният ефект от подобреното следене за спазването на данъчното законодателство от страна на физически лица е: 1) Повече разкрити случаи на данъчни измами 2) Превенция на бъдещи данъчни измами Тъй като допълнителната административна тежест за физическите лица е еднократна, то тя не би трябвало да промени отношенията между данъкоплатците и Държавната служба за приходите.
Контакти с релевантни институции	Министерство на финансите на Латвия: Latvijas Republikas Finanšu ministrija Адрес: Smilšu iela 1, Rīga, LV-1919, Latvia Phone: +371 67095405 Fax: +371 67095503 E-mail: pasts@fm.gov.lv Човек за връзка: Edgars Šidlovskis (email Edgars.Sidlovskis@fm.gov.lv) Държавната служба по приходите:

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Valsts ieņēmumu dienests Адрес: Smilšu iela 1, Rīga, LV-1978 Phone: +371 67028703 Fax: +371 67028704 E-mail: consultation@vid.gov.lv

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 16 (6)**
Познатост на практиката у нас	Практиката е позната у нас. Има закони, които съдържат подобна регламентация: Закон за публичност на имуществото на лица, заемащи висши държавни и други длъжности Предмет на закона е създаването на публичен регистър за деклариране на имущество, доходи и разходи на лицата, заемащи висши държавни и други длъжности[33].

[33] Декларират своето имущество, доходи и разходи в страната и в чужбина:
⇒ президентът и вицепрезидентът;
⇒ народните представители;
⇒ министър-председателят, заместник министър-председателите, министрите и заместник-министрите;
⇒ председателят и съдиите от Конституционния съд;
⇒ председателите и съдиите от Върховния касационен съд и Върховния административен съд;
⇒ главният прокурор и прокурорите от Върховната касационна прокуратура и Върховната административна прокуратура;
⇒ директорът на Националната следствена служба и неговите заместници;
⇒ председателите и заместник-председателите на държавни агенции, председателите и членовете на държавни комисии;
⇒ областните управители и заместник-областните управители;
⇒ председателят и членовете на Сметната палата;
⇒ председателят и членовете на Комисията за защита на конкуренцията;
⇒ управителят, подуправителите и членовете на управителния съвет на Българската народна банка;
⇒ председателят, заместник- председателите и членовете на Комисията за финансов надзор;
⇒ членовете на Изпълнителния съвет и на Надзорния съвет на Агенцията за приватизация и следприватизационен контрол;
⇒ членовете на Висшия съдебен съвет, главният инспектор и инспекторите в Инспектората към Висшия съдебен съвет;
⇒ председателят и членовете на Съвета за електронни медии;
⇒ изпълнителните директори на изпълнителните агенции и ръководителите на държавни институции, създадени със закон или с постановление на Министерския съвет, и техните заместници;
⇒ омбудсманът и заместник-омбудсманът;
⇒ председателят, заместник-председателят и членовете на Комисията за регулиране на съобщенията;
⇒ органите на управление на Националния осигурителен институт;
⇒ управителят на Националната здравноосигурителна каса и директорите на районните здравноосигурителни каси;
⇒ генералните директори на Българската национална телевизия, на Българското национално радио и на Българската телеграфна агенция;
⇒ директорите и заместник-директорите на службите за сигурност и на службите за обществен ред по смисъла на Закона за защита на класифицираната информация, председателят и заместник-председателите

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	Лицата декларират в публичния регистър следното имущество и доходи: ⇒ недвижимо имущество; ⇒ моторни сухопътни, водни и въздухоплавателни превозни средства; ⇒ парични суми, вземания и задължения над 5 хиляди лева в местна или чуждестранна валута; ⇒ ценни книги, дялове в дружества с ограничена отговорност и командитни дружества, поименни акции в акционерни дружества, в това число придобити чрез участие в приватизационни сделки извън случаите на бонова (масова) приватизация; ⇒ доходи извън тези за заеманата длъжност, получени през предходната календарна година, когато са над 2000 лв. На деклариране подлежат дадени обезпечения и направени разходи

на Държавна агенция "Национална сигурност", главните директори, директорите на дирекции и на териториални дирекции на агенцията;
⇒ директорът и заместник-директорите на Агенция "Митници" и директорите на дирекции в Централното митническо управление;
⇒ изпълнителният директор, заместник-директорите и главният секретар на Националната агенция за приходите и директорите на дирекции в централното управление и директорите на териториалните дирекции;
⇒ председателят, заместник-председателят и членовете на Комисията за отнемане на незаконно придобито имущество и директорите на териториалните ѝ звена;
⇒ главният секретар на Министерството на вътрешните работи и неговите заместници, директорите на главните дирекции и техните заместници, директорите на областните дирекции на Министерството на вътрешните работи и техните заместници;
⇒ членовете на политическите кабинети;
⇒ кметовете и заместник-кметовете на общини, кметовете и заместник-кметовете на райони и председателите на общински съвети;
⇒ главният секретар на Народното събрание, на Президента и на Министерския съвет, главните секретари в администрацията на изпълнителната власт;
⇒ членовете на Европейския парламент от Република България;
⇒ членовете на Европейската комисия от Република България и българските граждани, заемащи длъжности в органите на Европейския съюз, избрани или назначени с решение или по предложение на български държавен орган;
⇒ българските граждани, заемащи длъжности в Организацията на Северноатлантическия договор, които са избрани или назначени с решение или по предложение на български държавен орган;
⇒ ръководителите на задграничните представителства на Република България;
⇒ българските граждани, които по решение или предложение на български държавни органи са членове на управителни или контролни органи на международни организации, съфинансирани от Република България;
⇒ членовете на управителния съвет и на надзорния съвет на Българската банка за развитие;
⇒ членовете на управителните и контролните органи на Националната електрическа компания и на Българския енергиен холдинг;
⇒ други лица, за които това е предвидено в закон.

Лицата декларират имуществото и доходите и на своите съпрузи (съпруги) и ненавършилите пълнолетие деца.
Списъкът на имената на лицата се публикува на интернет страницата на Сметната палата.

	от или в полза на лицата с тяхно съгласие, когато те не са платени със собствени средства или със средства на институцията, в която заемат длъжността, за обучение; пътуване извън страната; други плащания с единична цена над 500 лв. Лицата подават декларация по образец, утвърден от председателя на Сметната палата, на хартиен и електронен носител, както и изрично писмено съгласие за предоставяне на данни от декларацията, когато такова съгласие е необходимо по силата на закон. Декларация, подадена само на електронен носител, се смята за неподадена, освен когато е подадена в съответствие със Закона за електронния документ и електронния подпис. Публичният регистър за лицата се създава към председателя на Сметната палата. <u>Закон за местните данъци и такси</u> За новопостроените или придобитите по друг начин имоти собственикът, съответно носителят на ограниченото вещно право, уведомява за това писмено в 2-месечен срок общината по местонахождението на имота, като подава данъчна декларация за облагане с годишен данък върху недвижимите имоти. Когато собственикът, съответно носителят на ограниченото вещно право, е предприятие, в декларацията се посочва и отчетната стойност и други обстоятелства, имащи значение за определянето на данъка. При придобиване на имот по наследство декларацията се подава в 6 месечен срок от откриване на наследството. <u>Кодекс на труда</u> Разпоредбата на чл. 107а от КТ регламентира допълнителни условия за работещите по трудово правоотношение в държавната администрация. Съгласно чл. 107а, ал. 5 от КТ всяка година до 30 април служителят е длъжен да декларира пред лицето по ал. 6 (орган на държавната власт или от упълномощен от него заместник, главен секретар, постоянен секретар на отбраната, постоянен секретар на Министерството на външните работи) своето имотно състояние, както и получените през предходната календарна година доходи от договори за допълнителен труд по чл. 111 КТ, доходи от възнаграждения по извънтрудови правоотношения, както и работодателя/възложителя, който ги е изплатил. Задължение за подаване на такава декларация имат само работещите по трудово правоотношение в държавната администрация, а не всички работници и служители, които работят по трудово правоотношение. <u>Закон за държавния служител</u> При встъпването си в длъжност държавният служител е длъжен да декларира своето имотно състояние пред органа по назначаването. Всяка година до 30 април държавният служител е длъжен да

декларира пред органа по назначаването своето имотно състояние, както и получените през предходната календарна година възнаграждения, свързани с полагане на труд извън служебното правоотношение, основанията за тяхното получаване, както и възложителя/работодателя, който ги е изплатил.

Декларирането се извършва по образец, утвърден с наредба за Наредба за документите за заемане на държавна служба.

За годишното облагане и деклариране на доходите, се прилагат разпоредбите на Закона за данъците върху доходите на физическите лица (ЗДДФЛ).

С данък върху общата годишна данъчна основа се облагат доходите на физически лица, придобити от:

- трудови правоотношения;

- стопанска дейност, различна от стопанска дейност като едноличен търговец и от друга стопанска дейност по чл. 29а от ЗДДФЛ;

- наем или от друго възмездно предоставяне за ползване на права или имущество;

- прехвърляне на права или имущество;

- други източници.

Лицата, които подадат годишна данъчна декларация в срок до 30 април 2013 г. по електронен път, ползват отстъпка от 5 на сто върху внесената в същия срок част от данъка за довнасяне по годишната данъчна декларация, при условие, че не ползват отстъпката от 5 на сто, предвидена за срока до 10 февруари.

Местните физически лица са задължени да декларират:

⇒ Придобитите през годината от източник в чужбина доходи от дивиденти, ликвидационни дялове, както и облагаеми доходи от допълнително доброволно осигуряване, от доброволно здравно осигуряване и от застраховки «Живот».

⇒ Притежаваните акции и дялови участия в дружества, място на стопанска дейност, определена база и недвижима собственост в чужбина.

⇒ Предоставените/получените парични заеми, както следва:

а) непогасената част от предоставените парични заеми през годината, ако размерът им общо надхвърля 10 000 лв.;

б) непогасените към края на годината остатъци от предоставени през същата и през предходните пет данъчни години парични заеми, ако размерът на тези остатъци общо надхвърля 40 000 лв.;

в) непогасената част от получените парични заеми през годината, ако размерът им общо надхвърля 10 000 лв., с изключение на получените кредити, предоставени от кредитни институции по

	смисъла на Закона за кредитните институции; г) непогасените към края на годината остатъци от получени през същата и през предходните пет данъчни години парични заеми, с изключение на получените кредити, предоставени от кредитни институции по смисъла на Закона за кредитните институции, ако размерът на тези остатъци общо надхвърля 40 000 лв. Също така, в годишните си данъчни декларации лицата са задължени да декларират отговарящи на определени критерии предоставени заеми на други лица.
1. Законодателство и нормативна база	Необходимо е да се извърши преглед на горепосочените нормативни разпоредби и евентуалното им усъвършенстване. Практиката е лесно приложима.
2. Административна структура и капацитет	Въвеждането на практиката не следва да предизвика промени в съществуващите структури, и е лесно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Въвеждането на практиката ще доведе до по-голям брой декларации, които следва да бъдат обработени, и това е допълнителен разход. В същото време ползите би следвало да се измерят чрез увеличения ДОД, и по този начин да се компенсират направените допълнителни разходи.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	За хората, попадащи сред задължените лица ще възникне допълнителна тежест по деклариране.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Ефективността на практиката зависи от готовността и способността на контролните органи да я прилагат. Може да се очаква средносрочен ефект.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Принудителният характер на мярката не следва да се влияе от обществената нагласа, а и дори да получи подкрепата ѝ, тъй като в зависимост от дефинирането на задължените лица, може да се очаква, че тя ще засегне ограничен брой хора, за които би следвало да се знае какво притежават.
Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

Държава	**Литва**	**Практика No 17 (1)**
Име	**Незаконна работа, нарушения при изчисляването на заплатите и процедурите по плащане и нарушения при отчитането на работното време (Кодекс за административни нарушения на Република Литва)** **Член 41(3) Незаконна работа**	

	Член 41(4) Нарушение при изчисляването на заплатите и процедурите по плащане **Член 41(5) Нарушение при отчитането на работното време** Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas. 41(3) straipsnis. Nelegalus darbas 41(4) straipsnis. Darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas 41(5) straipsnis. Darbo laiko apskaitos pažeidimas
Кратко описание и предистория	В член 41, алинеи 3, 4, 5 от Кодекса за административни нарушения се въвеждат санкции за незаконна работа и други нарушения от подобно естество. Въпросните текстове са приети в периода 1997-1999 година и впоследствие леко изменени (например по отношение размера на глобите). В **чл. 41 ал. 3 от Кодекса за административните нарушения** се предвиждат глоби за физически и юридически лица за незаконна работа или заетост. От 1 юли 1997 г. в този член се предвиждат глоби за наемане на и за извършване на незаконна работа. Лице, което работи нелегално, получава глоба от 50 лита, докато за работодател, който организира нелегална работа, глобата за всеки един човек, който работи незаконно, е 10 000 лита. Ако работникът или работодателят е обвинен за втори път, то тогава глобата се удвоява. На 11 юли 2000 г. членът е допълнен и предвижда, че лице, което е предоставило информация за незаконно наемане на работа, е освободено от административно наказание. На 10 декември 2002 г. членът е променен и предвижда административна глоба само за работодателя от 3 000 до 10 000 лита за всеки незаконен работник. Следва да се отбележи, че съдът често взема под внимание смекчаващи вината обстоятелства и намалява размера на глобата. Същите действия, извършени от лице, което вече е било осъдено за извършени нарушения, се наказват с глоба от 10 000 до 20 000 лита. В **чл. 41 ал. 4 от Кодекса за административните нарушения** се предвиждат глоби за физически и юридически лица за нарушения при изчисляването на заплата или за нарушения в процедурите за плащане на заплати не по вина на служителя. Нарушение, извършено от работодател, който укрие част от заплатата на работника, тоест извърши безотчетно плащане, се нарича "нарушение при изчисляване на заплатата и начините на плащане". Може да се отсъди административно нарушение в съответствие с чл. 41 ал. 4 от Кодекса за административните нарушения, а в някои случаи наказание може да се наложи на базата на чл. 222 от Наказателния кодекс на Република Литва – разгледан като отделна мярка. На 21 декември 1999 г. промени в чл. 41 ал. 4 от Кодекса за административните нарушения предвиждат административно наказание за работодатели или техни упълномощени представители с глоба от 500 до 5

	000 лита. Същите действия, извършени от лице, което вече е било осъдено за извършени нарушения, се наказват с глоба от 5 000 до 10 000 лита. При умишлено нарушение на изчисляването на заплата или припроцедурите за плащане на заплати се дължи глоба от 10 000 до 20 000 лита. Същите действия, извършени от лице, което е осъдено за извършени нарушения по ал. 3 от настоящия член (незаконна работа), се наказват с глоба от 20 000 до 50 000 лита. В допълнение към плащането на глобата работодателят трябва да плати и всички данъци, които не са събрани поради такива действия. В случай на прилагане на Наказателния кодекс е възможна присъда от 4 години лишаване от свобода. В **член 41 ал. 5 от Кодексът за административните нарушения** се предвиждат глоби за физически и юридически лица за нарушения на отчетеното работното време. На 24 март 1998 г., член 41 от Кодекса за административните нарушения е допълнен от ал. 5, която предвижда административни санкции за нарушения на отчетеното работното време, т.е. извършена работа без да се отчита надлежно работното време или подправяне на работното време на служителите. При такива нарушения се дължи глоба от 500 до 3 000 лита за работодателя. Същите действия, извършени от лице, което вече е било осъдено за извършени нарушения, се наказват с глоба от 5 000 до 10 000 лита. На 09 май 2013 г. промени в члена предвиждат увеличение на глобите за работодателите, нарушили за първи път закона, като глобите вече са от 500 до 5 000 лита. Нарушилите за втори път получават глоба от 5 000 до 10 000 лита.
Декларирана цел	Приетите текстове в чл. 41 (алинеи 3, 4 и 5) от Кодекса за административните нарушения имат за цел да въведат строги административни наказания за най-разпространените форми на сива икономика на пазара на труда – нелегален труд, безотчетни плащания и подправяне на работното време на служителите. Първоначално текстовете по отношение на нелегалната заетост са предвиждали наказание както за работодателя, така и за работника, като се е приемало, че и двете страни носят вина за подобна практика. На следващ етап е предвидено освобождаване от административно наказание за лице, което предостави информация за нелегална заетост, което е възможност работници да потърсят правата си без да търпят наказание. В последния вариант на този текст наказанието се носи само от работодателя, което хвърля наказателната тежест изцяло върху него, докато работникът не носи отговорност. Размерът на глобите е сравнително висок, като повторните нарушители се наказват много по-строго. Целта на високите глоби и тежките наказания за повторни нарушения е да се покачи разходът на работодателя за използването на сиви практики и да даде стимули на вече установените нарушители да прекратят подобни сиви практики.
Организация, въвела	Мярката е приета с решение на литовския парламент по промени в Кодекса

практиката	за административните нарушения в периода 1997-1999 г. Отговорните институции по прилагането на регулацията са Държавната инспекция по труда, Държавната данъчна инспекция, Следствената служба за разследване на финансовите престъпления и Полицията.
Правна форма	Законодателна промяна Мярката е приета с решение на литовския парламент и промени в Кодекса за административните нарушения в периода 1997-1999 г. Промените касаят член 41 от Кодекса за административните нарушения и по-специално алинеи 3, 4 и 5.
Вложени ресурси	На практика не е възможно да се изчислят всички разходи за борба с недекларирания труд в Литва, както и конкретно разходите по прилагането на въпросните текстове в Кодекса за административните нарушения. Има няколко институции, отговорни за прилагането на тези текстове, и няма налична информация каква част от разходите им са предназначени за ограничаване на недекларирания труд. Всички институции имат много повече функции и работата им не се изчерпва с прилагането на тези текстове. В Литва има няколко институции, които пряко се занимават със сивата икономика на пазара на труда, като Държавната инспекция по труда, Държавната данъчна инспекция, Следствената служба за разследване на финансовите престъпления и полицията. Разходите на съдилищата, които разглеждат дела, свързани с недекларирания труд, също трябва да се вземат предвид. Тъй като посочените текстове са основополагащи и дават основата за борбата със сивите практики на пазара на труда, можем да твърдим, че административните разходи по прилагането на тези текстове са обосновани, макар и не задължително ефективни, тъй като алтернативата е да няма ясни регламенти и контрол, което неизбежно ще доведе до шоково нарастване на сивите практики. Изследванията показват, че сивите практики в Литва са разпространени и въобще негативното отношение към плащането на данъци създава подобни предпоставки. Административните наказания са ефективно средство за ограничаване на сивите практики в подобна среда.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Глобите и вероятността да бъдеш хванат при незаконна работа и безотчетни заплати повишават риска от глоба, т.е. потенциалните разходи при работа на сиво на пазара на труда. Колкото по-голям е шансът да бъдеш глобен и колкото по-големи са глобите (други негативни последици са например свързани със загуба на репутация или т.нар. репутационен риск), толкова по-малко вероятно е пазарните участници да прибягват до подобни практики на пазара на труда. Действията на държавните институции срещу сивата икономика на пазара на труда и рискът, че участниците в нея ще бъдат заловени и наказани, са фактори, които определят до голяма степен размера на пазара на труда в сянка. Укрепването на държавните институции, които се борят срещу сивата икономика на пазара на труда, е от ключово значение за ограничаването на тези практики.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Данните обаче показват, че наред с административните санкции има и много други фактори за появата на сиви практики – като високите данъци или кризата и нарастването на безработицата. Затова и санкциите не са достатъчни, а трябват мерки за намаляване на стимулите за участие в сивата икономика. Особено строгите мерки могат дори да направят икономическото и социалното положение на работещите на сиво по-лошо, когато пазарът на труда в сянка е отражение на лошата икономическа ситуация, негъвкавите трудови отношения, прекомерните регулации или високата данъчна тежест.
Резултат	Не може еднозначно да се определи резултатът от въвеждането на тези текстове в законодателството. Размерът на сивата икономика на пазара на труда в Литва намалява в периода 2005-2007 г., което се свързва по-скоро с икономическия подем, а не толкова със санкциите и глобите. След настъпването на икономическата криза през 2008 г. е налице бързо увеличаване на броя на хората, които са въвлечени в пазара на труда в сянка – близо 40% от хората през 2009 г. са работили нелегално или са получавали част от заплатата си безотчетно. Тези цифри започват да спадат през 2010 г. и 2011 г. Въпреки че делът на хората, които са участвали в подобни практики през 2012 г., остава стабилен, той е все още по-голям, отколкото през 2007 г. или преди кризата.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	През периода 2003-2005 г. е имало повече от 4 000 проверки годишно за незаконна работа в Литва. От 2006 г. до 2010 г. този брой е намалял наполовина, което обхваща както периода преди кризата, когато сивите практики са сравнително малко, така и периода непосредствено след кризата, когато сивите практики бележат рекорд. През 2011 г. и 2012 г. проверките отново нарастват, но остават на нива, по-ниски от тези през 2003 – 2005 г. През 2012 г. е имало 3700 проверки за установяване на случаи на нелегална работа в Литва. През 2011 г. и 2012 г. броят на тези случаи в съдилищата се удвоява и бележи рекорд, което е вследствие от все още разпространените сиви практики след кризата и повечето проверки. Средната фактическа глоба за незаконна работа през 2012 г. в Литва е била 2 162 лита. Средният размер на глобата нараства до 2008 г. и след това започва да намалява. Намалението се дължи отчасти на промени в съдебната практика. Започват все по-често да се прилагат смекчаващи вината обстоятелства и да се прилагат по-малко строги санкции, отколкото тези в законодателството. Средното равнище на глобите също намалява, дори в случаите, когато не са налице смекчаващи вината обстоятелства. Ефектите върху бизнеса са по отношение на повечето разходи, обвързани с направените проверки и евентуалните санкции – това включва и водените дела. Данните за проверките и делата сочат, че именно в най-проблемната 2009 г. държавните институции не са били особено активни и законодателството не са прилага в пълната му строгост.
Контакти с релевантни институции	**Държавна инспекция по труда** Valstybinė darbo inspekcija Algirdo St. 19, LT-2009 Vilnius

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	www.vdi.lt Phone: (+370) 5 265 0193 Fax: (+370) 5 213 9751 E-mail: info@vdi.lt **Държавна данъчна инспекция** Valstybinė mokesčių inspekcija Vasario 16-th str. 15, 01514 Vilnius http://www.vmi.lt/en/ Phone: (+370) 5 268 7802 Fax: (+370) 5 212 5604 E-mail: vmi@vmi.lt **Следствена служба за разследване на финансови престъпления** (Министерство на вътрешните работи) Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba Šermukšnių st. 3, 01106 Vilnius http://www.fntt.lt Phone: (+370) 5 271 74 47 Fax: (+370) 5 262 18 26 E-mail: dokumentas@fntt.lt **Полиция** (Министерство на вътрешните работи) Vidaus reikalų ministerijoje Saltoniskiu str. 19, 08105 Vilnius http://www.policija.lt/En Phone: (+370) 5 271 9620 Fax: (+370) 5 271 9709 E-mail: spauda@policija.lt

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 17 (1)**
Познатост на практиката у нас	Практиката е позната у нас. В Кодекса на труда е регламентирана отговорност за неспазване на трудовото законодателство, като: Ако работодателят не спази изискването за писмена форма на трудовия договор, ако не подаде уведомление за сключен трудов

	договор, ако не предостави на работника или служителя екземпляр от сключения трудов договор и заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите копие от уведомлението за регистрация на трудовия договор, както и ако допусне до работа работника или служителя преди да му предостави посочените документи, той носи отговорността, предвидена в чл. 414, ал. 3 КТ. Работодател, който наруши разпоредбите на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или ал. 3 и чл. 63, ал. 1 или ал. 2 от КТ (разпоредби, регламентиращи сключването, формата и началото на изпълнението на трудовия договор), се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв., за всяко отделно нарушение. Санкция се налага за всяко отделно нарушение. От платената имуществена санкция или глоба, наложена на работодателя или виновното длъжностно лице, се отчисляват и внасят в съответните осигурителни фондове дължимите от работодателя осигурителни вноски за лицето. Контролните органи имат правото да дават задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за отстраняване на нарушение, свързано с начисляване във ведомостите за заплати на сума, по-малка от сумата, която работодателят е изплатил на работника или служителя за извършената от него работа (чл. 404, ал. 1, т. 8 от КТ). При проверка от контролните органи работодателят следва да им предостави документи, доказващи изплащането на трудовите възнаграждения: ведомости за заплатите (с подписи на работниците, удостоверяващи получаването на трудовите възнаграждения), както и разписки или писмено искане на работника или служителя за превеждане на влог в посочената от него банка на трудовото му възнаграждение. На основание чл. 1 от ПМС № 250, считано от 01.01.2013 г. за пълен работен месец минималната месечна работна заплата на работник или служител не може да бъде по-малка от 310 лв. Отговорността на работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство, е имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15000 лв. (чл. 414, ал. 1 КТ). За нарушението „Неизплатени трудови възнаграждения за минал период, включително и към момента на извършване на проверката”, контролният орган на инспекцията по труда може, по своя преценка да състави акт за установяване на административно нарушение, като в последствие административно наказващият орган да наложи парична санкция на работодателя, но може проверяващият инспектор да даде на работодателя предписание, в определен срок, да изплати изцяло или частично дължимите трудови възнаграждения, без да започва, към момента на установяване на нарушението, производство за налагане на административно

	наказание. Такова може да бъде наложено след изтичане на срока за отстраняване на нарушението, ако работодателят не е изпълнил или не е започнал изпълнение на действия за отстраняване на нарушението. Контролните органи имат правомощие да дават задължителни предписания на работодателите за изменение на трудовия договор, сключен за работа на непълно работно време, в трудов договор при нормална продължителност на работното време (чл. 404, ал. 1, т. 9 от КТ). В предприятието, в неговите поделения, обекти и работни площадки, както и на други места, на които се полага наемен труд, работодателят е длъжен да държи на разположение на контролните органи екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред, списък на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа и документи, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа: заповеди за полагане на извънреден труд, за дежурство, за времето на разположение, за установяване на непълно работно време и поименни графици за работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време. Работодателят е длъжен писмено да определи длъжностни лица в предприятието, в неговите поделения, обекти и работни площадки, както и на други места, на които се полага наемен труд, които да го представляват пред контролните органи на инспекцията по труда. Отговорност за нарушения на другите разпоредби на трудовото законодателство Чл. 414. (1) Работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв. За повторно нарушение по ал. 1 наказанието е имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 до 30 000 лв., съответно глоба в размер от 5000 до 20 000 лв. Съгласно чл. 416, ал. 8 от КТ, нарушението е повторно, когато е извършено в едногодишен срок от влизането в сила на наказателното постановление, с което нарушителят е наказан за нарушение от същия вид. Предвидените като вид и размер наказания се налагат, ако нарушителят не подлежи на по-тежко наказание. Отговорност на работника или служителя при предоставяне на работна сила без сключен трудов договор Чл. 414а. (Нов - ДВ, бр. 7 от 2012 г., *обявен за противоконституционен от КС на РБ, бр. 49 от 2012 г.)* (1) Който

	предоставя работната си сила без сключен трудов договор, се наказва с глоба в трикратен размер на личните осигурителни вноски за задължително социално и здравно осигуряване, определени върху минималния осигурителен доход за изпълняваната работа в зависимост от съответната икономическа дейност и професия. (2) Платената глоба по ал. 1 се превежда във фондовете на държавното обществено осигуряване и на Националната здравноосигурителна каса по ред, определен от министъра на труда и социалната политика и министъра на финансите. Отговорност за маловажно нарушение Чл. 415в. (1) За нарушение, което е отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в този кодекс, и от което не са произтекли вредни последици за работници и служители, работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 100 до 300 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 50 до 100 лв. Не са маловажни нарушенията на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и 3 и чл. 63, ал. 1 и 2 (разпоредби, регламентиращи сключването, формата и началото на изпълнението на трудовия договор). Към настоящия момент тези нарушения не представляват престъпления според Наказателния кодекс.
1. Законодателство и нормативна база	Необходима е промяна на Наказателния кодекс – практиката може да се оцени като Приложима.
2. Административна структура и капацитет	Въвеждането на практиката не следва да предизвика промени в съществуващите структури, и е лесно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Въвеждането на практиката не води до допълнителен разход, тъй като разликата е в изменение на съществуващите режими.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	За фирмите и заетите няма да има допълнителни разходи. Те биха възникнали само при неспазване на закона, и установяване на нарушението от контролните органи.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Ефективността на практиката зависи от готовността и способността на контролните органи да я прилагат. Очаква се мярката да им по-скоро средносрочен ефект.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Не е приложимо, тъй като става въпрос за промени в действащи правила.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Комплексна оценка	Практиката е Приложима

Държава	**Литва**	**Практика No 18 (2)**
Име	**Наказателен кодекс на Република Литва** **Член 222 Измамно управление на сметки** **Член 223 Небрежно управление на сметки** Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas. 222 straipsnis. Apgaulingas apskaitos tvarkymas 223 straipsnis. Aplaidus apskaitos tvarkymas	
Кратко описание и предистория	Член 222 и член 223 от Наказателния кодекс на Република Литва въвеждат строги санкции за измамно и небрежно управление на сметки. Текстовете са въведени през 2000 година. Нарушение, което се извършва от работодател във връзка с управлението на сметките, може да бъде санкционирано в съответствие с член 222 и член 223 на Наказателния кодекс. Член 222 не търпи някакви значими промени през годините, а само леки модификации на формулировката. Ако член 222 (измамно управление на сметки) бъде приложен при санкциониране на недекларирaн труд, на лицето (работодателя) може да бъде наложена глоба, да бъде арестуван или лишен от свобода за срок до 4 години. В случай на прилагане на член 223, наказанието може да бъде глоба, арест или затвор за срок до 2 години. По-късно са направени няколко изменения (посочени по-долу) на член 223 с цел прилагането на по-строги мерки срещу небрежното управление на сметки, необходими за борба с дейностите в сенчестата икономика, която обикновено е тясно свързана с недекларирания труд. Член 223 от Наказателния кодекс определя наказание с глоба, арест или лишаване от свобода до две години за небрежно управление на сметки или унищожение или загуби на счетоводни отчети, изисквани от нормативните актове. Член 223 е изменен на 5 юли 2004 г., като редакцията е по-скоро словесна. Текстът звучи така: "1. Лице, което е задължено, но не успява да управлява сметките спрямо изискванията на нормативните актове или управлява сметките небрежно или не успява да съхранява счетоводните документи за срокове, определени от законодателство, когато това не позволява, напълно или частично, определянето на дейностите на лицето, размера или структурата на активите, капитала или задълженията, се наказва с лишаване от правото да бъде назначен на определени позиции, да участва в определен вид дейности или с глоба, арест или лишаване от свобода за срок до две години." Член 223, ал. 1 е изменена на 21 юни 2011 г., като на мястото на думите "лишаване от правото да бъде назначен на определени позиции, да участва в определен вид дейности" се записва "обществено полезен труд” и се	

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	организира по следния начин: "1. Лице, което е задължено, но не успява да управлява сметките спрямо изискванията на нормативните актове или управлява сметките небрежно или не успее да съхранява счетоводните документи за срокове, определени от законодателство, когато това не позволява, напълно или частично, определянето на дейностите на лицето, размера или структурата на активите, капитала или задълженията, се наказва с обществено полезен труд или глоба, арест или лишаване от свобода за срок до две години." С последното изменение на този член (223) леко се променя формулировката, но по-важното е, че се добавя допълнително наказание, което е "обществено полезен труд", на мястото на „лишаване от право да бъдат наемани на определена позиция или да се занимават с определен вид дейност". Включването на обществено полезния труд като наказание, което да ограничи сенчестите практики на пазара на труда е интересна промяна в законодателството.
Декларирана цел	Основната цел на чл. 222 и чл. 223 от Наказателния кодекс е да се ограничи измамното или небрежно управление на сметки, което е тясно обвързано с нелегалния труд и безотчетните плащания за труд. Включвайки подобно управление на сметките към т. нар. финансови измами и понасянето на наказателна отговорност, в т.ч. затвор, а не само на административна глоба, е силен възпиращ фактор пред работодателите да прилагат сиви практики. Последните промени при небрежното управление на сметки (чл. 223), отнасящи се до наказание с полагането на обществено полезен труд, имат и имиджов характер, което може да ограничи сивите практики на някои работодатели, основно установени фигури с по-големи компании. При нарушения, които не са достатъчно тежки и не заслужават затвор, като допълнителен инструмент за обществен натиск върху нарушителите може да се ползват текстовете за полагането на обществено полезен труд.
Организация, въвела практиката	Мярката е приета с решение на литовския парламент при приемането на Наказателния кодекс през 2000 г. Отговорните институции за прилагането на новите текстове са Държавната данъчна инспекция, Следствената служба за разследване на данъчните престъпления и Полицията.
Правна форма	Законодателна промяна Мярката е приета с решение на литовския парламент при приемането на Наказателния кодекс през 2000 г. Разглежданите текстове са в чл. 222 и чл. 223, касаещи измамното и небрежно управление на сметки. През 2011 г. е прецизиран и текстът, касаещ небрежното управление на сметки (чл. 223), като към възможните наказания е прибавено и полагането на обществено полезен труд.
Вложени ресурси	На практика не е възможно да се изчислят всички разходи за борба с недекларирания труд в Литва, както и конкретно разходите по прилагането на въпросните текстове в Наказателния кодекс. Няма налична информация каква част от разходите на данъчната администрация или службата за разследване на финансовите престъпления или полицията се отнасят до

	точно тези текстове за измамно и небрежни управление на сметките. В Литва има няколко институции, които пряко се занимават с управлението на сметките и сивата икономика на пазара на труда, като Държавната данъчна инспекция, Следствената служба за разследване на финансовите престъпления и полицията. Също така разходите на съдилищата, които разглеждат дела, свързани с измамното или небрежно управление на сметки, също трябва да се вземат предвид. Тъй като посочените текстове са основополагащи и дават основата за борбата със сивите практики на пазара на труда, можем да твърдим, че административните разходи по прилагането на тези текстове са обосновани, макар и не задължително ефективни, тъй като алтернативата е да няма ясни регламенти и контрол, което неизбежно ще доведе до шоково нарастване на сивите практики – изследванията показват, че сивите практики в Литва са разпространени и въобще негативното отношение към плащането на данъци, в т.ч. при работодателите, създава подобни предпоставки. Понасянето на наказателна отговорност от страна на работодателите, в т.ч. затвор, е ефективно средство за ограничаване на сивите практики в подобна среда.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Глобите, арестът, лишаването от свобода, както и шансът да бъдеш хванат за измамни дейности могат да бъдат определени като цената за да работиш на сиво, тоест да наемаш нелегално или да плащаш за труд безотчетно. Колкото по-голям е шансът да бъдеш глобен, арестуван и затворен и колкото по-голяма е глобата, времето в ареста или в затвора (други негативни последствия, свързани с това да бъдеш арестуван, е например загуба на репутация), толкова по-малко вероятно е пазарните участници да се включат в подобни практики. Действията на държавните институции срещу измамното или небрежното управление на сметки и рискът, че работодателите ще бъдат хванати и наказани, са фактори, които определят до голяма степен размера на пазара на труда в сянка. Укрепването на държавните институции, които се борят срещу сивата икономика на пазара на труда, са ключови за ограничаването на тези практики. Данните обаче показват, че наред с административните санкции има и много други фактори за появата на сиви практики като високите данъци или кризата и нарастването на безработицата. Затова и санкциите не са достатъчни, а трябват мерки за намаляване на стимулите за участие в сивата икономика. Особено строгите мерки могат дори да направят икономическото и социалното положение на работещите на сиво по-лошо, когато пазара на труда в сянка е отражение на лошата икономическа ситуация, негъвкавите трудови отношения, прекомерните регламенти или данъчната тежест.
Резултат	Членовете 222 и 223 от Наказателния кодекс се използват, за да се накажат безотчетните плащания или плащанията на заплати на ръка в Литва, тъй като те се третират от закона като измамно или небрежно управление на сметки. Не може еднозначно да се определи резултатът от въвеждането на тези текстове в законодателството. Размерът на сивата икономика на пазара на труда в Литва намалява в периода 2005-2007 г., което се свързва по-скоро с икономическия подем, а не толкова със санкциите и глобите. След

	настъпването на икономическата криза през 2008 г. е налице бързо увеличаване на броя на хората, които са въвлечени в пазара на труда в сянка – близо 40% от хората през 2009 г. са работили нелегално или са получавали част от заплатата си безотчетно. Тези цифри започват да спадат през 2010 г. и 2011 година. Въпреки че делът на хората, които са участвали в подобни практики през 2012 г., не се увеличава, той е все още по-голям, отколкото през 2007 г. (преди кризата).
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Няма ясни данни за осъдените на затвор работодатели през годините, нито за положения обществено полезен труд през последните години, което би могло да подскаже доколко ефективни са въпросните текстове. Дори и текстовете да са строги, ако не се прилагат ефективно, те биха изгубили силата си да възпират подобни практики. Ефектите върху бизнеса са по отношение на повечето разходи, обвързани с направените проверки и евентуалните санкции – това включва и водените дела. Липсват данни, които да покажат прилагането на тези текстове в годините на криза и да отчетат някаква тенденция. Очакванията са, че полагането на обществено полезен труд като наказание за небрежно управление на сметки, ще е добър превантивен инструмент за подобни практики, тъй като нанася щети върху репутацията на работодателите. Няма обаче данни, които да потвърдят или опровергаят тези прогнози.
Контакти с релевантни институции	**Държавна данъчна инспекция** Valstybinė mokesčių inspekcija Vasario 16-th str. 15, 01514 Vilnius http://www.vmi.lt/en/ Phone: (+370) 5 268 7802 Fax: (+370) 5 212 5604 E-mail: vmi@vmi.lt **Следствена служба за разследване на финансови престъпления** (Министерство на вътрешните работи) Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba Šermukšnių st. 3, 01106 Vilnius http://www.fntt.lt Phone: (+370) 5 271 74 47 Fax: (+370) 5 262 18 26 E-mail: dokumentas@fntt.lt **Полиция** (Министерство на вътрешните работи)

	Vidaus reikalų ministerijoje Saltoniskiu str. 19, 08105 Vilnius http://www.policija.lt/En Phone: (+370) 5 271 9620 Fax: (+370) 5 271 9709 E-mail: spauda@policija.lt

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 18 (2)**
Познатост на практиката у нас	Практиката може да оцени като частично позната у нас. Наказателният кодекс - глава трета, раздел шест регламентира ограничен брой престъпления против трудовите права на гражданите. Сред тях няма предвидени наказания за безотчетни плащания или плащанията на заплати на ръка, които да се третират от закона като измамно или небрежно управление на сметки. В глава седма от Наказателния кодекс са уредени престъпления против финансовата, данъчната и осигурителната системи[34]. Най-често обект на тези престъпления са обществените отношения, свързани с данъчни задължения за плащане на данък върху добавената стойност, данък върху дохода, данък върху печалбата,

[34] Чл. 255. (1) Който избегне установяване или плащане на данъчни задължения в големи размери, като:
1. не подаде декларация;
2. потвърди неистина или затаи истина в подадена декларация;
3. не издаде фактура или друг счетоводен документ;
4. унищожи, укрие или не съхрани в законоустановените срокове счетоводни документи или счетоводни регистри;
5. осъществява или допуска осъществяването на счетоводство в нарушение на изискванията на счетоводното законодателство;
6. състави или използва документ с невярно съдържание, неистински или преправен документ при упражняване на стопанска дейност, при водене на счетоводство или при представяне на информация пред органите по приходите или публичните изпълнители;
7. приспадне неследващ се данъчен кредит,
се наказва с лишаване от свобода от една до шест години и с глоба до две хиляди лева.
(2) Когато деянието по ал. 1 е извършено с участието на служител от гранична полиция, митническа администрация, Националната агенция за приходите или регистриран одитор, наказанието е лишаване от свобода от две до шест години и глоба до пет хиляди лева, както и лишаване от права по чл. 37, ал. 1, т. 6 и 7 (лишаване от право да се заема определена държавна или обществена длъжност; лишаване от право да се упражнява определена професия или дейност).
(3) Когато данъчните задължения са в особено големи размери, наказанието е лишаване от свобода от три до осем години и конфискация на част или на цялото имущество на виновния.
(4) Ако до приключване на съдебното следствие в първоинстанционния съд необявеното или неплатеното данъчно задължение бъде внесено в бюджета заедно с лихвите, наказанието по ал. 1 и 2 е лишаване от свобода до две години и глоба до петстотин лева, а по ал. 3 - лишаване от свобода до три години и глоба до хиляда лева.
"Данъци в големи размери" са тези, които надхвърлят три хиляди лева, а "данъци в особено големи размери" са тези, които надхвърлят дванадесет хиляди лева.

	акцизът като вид косвен данък, местните данъци. Кръгът на данъчно задължените лица е по-широк от кръга на лицата, които могат да бъдат субекти на данъчни престъпления. Освен това, субектът на данъчното задължение може и да не съвпада с данъчно задълженото лице. Извършването на данъчна ревизия и издаването на ревизионен акт, респ. влизането му в сила, не е необходима предпоставка за определяне на данъчното задължение по чл. 255 от НК и за ангажиране на наказателната отговорност по тези норми на закона. Данъчните задължения възникват ex lege и стават изискуеми с настъпването на определения в конкретния материален данъчен закон падеж. С подаването на данъчни декларации по ЗКПО и ЗОДФЛ с невярно съдържание и не плащането в определения в съответните данъчни закони срок на дължимите данъци, престъпленията са довършени. В противен случай отговорността би могла да бъде ангажирана за невярното документиране (чл. 313, ал. 2 от НК) или за опит към извършване на данъчното престъпление. От съдебната практика на българските съдилища е видно, че повече на брой присъди са постановени на лица, потвърдили неистина в подадени декларации пред ТД на НАП - справки-декларации по ЗДДС, дневници за покупки с описани в тях данъчни фактури, приспаднали неследващ се данъчен кредит (неоснователно право на вземане от надвнесен косвен данък). Това може да бъде както поради регистриране на нереализирани сделки (т.н. фиктивни) чрез посочване на неверни данни в първичните счетоводни документи, така и ползване на неистински първични счетоводни документи. Избягване плащането на корпоративен данък, чрез потвърждаване в годишна данъчна декларация на неистина за данъчния финансов резултат и дължимия годишен корпоративен данък и използване на документи с невярно съдържание при водене на счетоводството и при представяне на информация пред органите по приходите. Наказателният кодекс сред видовете наказания предвижда т.нар. пробационни мерки: 1. задължителна регистрация по настоящ адрес; 2. задължителни периодични срещи с пробационен служител; 3. ограничения в свободното придвижване; 4. включване в курсове за професионална квалификация, програми за обществено въздействие; 5. поправителен труд; 6. безвъзмезден труд в полза на обществото.
1. Законодателство и нормативна база	Практиката е приложима посредством промяна на Наказателния кодекс чрез евентуално въвеждане на нови престъпни състави, които да бъдат обявени от закона за наказуеми.
2. Административна структура и	Въвеждането на практиката не следва да предизвика промени в

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

капацитет	съществуващите структури, и е лесно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Промяната в законодателството не би довела до допълнителни разходи от страна на изпълнителната власт. Най-вероятно ще възникне необходимост от допълнително обучение в системата на съдебната власт, за да може реализацията на практиката да има ефект.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	За фирмите и заетите нямат да има допълнителни разходи. Те биха възникнали само при неспазване на закона, и установяване на нарушението от контролните органи.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Ефективността на практиката зависи от готовността и способността на контролните органи да я прилагат. Очаква се мярката да им по-скоро средносрочен ефект.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Обществеността би възприела положително евентуални промени в Наказателния кодекс. Освен това, нагласите на обществото в голяма степен зависят и от неговата информираност, където е ролята на изпълнителната власт, и от включването му в обществено обсъждане на предлаганите промени. Практиката може да бъде оценена като приложима.
Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

Държава	**Литва**	**Практика No 19 (3)**
Име	**Промяна на определението за незаконен труд - изменение на литовския Кодекс на труда, член 98 (определение на незаконен труд).** Pakeisti nelegalaus darbo apibrėžimą – pakeisti Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 98 straipsnį (nelegalaus darbo apibrėžimas)	
Кратко описание и предистория	Поради икономическата криза, която започна в края на 2008 г., много фирми и хора започнаха да пренасят част от дейността си в сивата икономика с цел да избегнат прекомерните правила и данъчното облагане. Липсата на ясна дефиниция за незаконен труд беше проблем за държавните институции, тъй като не беше докрай ясно какво означава незаконен труд, освен презумпцията за работа без писмен договор или за работа на чужди граждани без необходимите документи или процедури. Недекларираният труд е "всяка платена дейност, която сама по себе си е законна, но не е декларирана пред държавните институции, като се има предвид различията в правните системи в държавите-членки" – това е записано в "Засилване на борбата срещу недекларирания труд" на ЕК от 24.10.2007 година. Тъй като това определение свързва недекларирания труд с данъчни/осигурителни измами, би било целесъобразно да се установи по-ясно определение на незаконен труд. Целта му е да покрие не само	

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	работните взаимоотношения без споразумение (договор), което се тълкува като нарушение на договорите и процедурите, но и данъците, които не се плащат дейностите, които не се декларират пред държавните институции, както и укриването на работни часове и неотчитане на извънреден труд. Въпреки че постановлението за формирането на работна група, която да излезе с мерки срещу сивата икономика, е подписано на 23 октомври 2009 г., и групата е започнала работа незабавно, крайното определение за незаконен труд е прието в Кодекса на труда (чл. 98) чак в средата на 2012 година. На 30 юни 2012 член 98 от Кодекса на труда е променен, за да се дефинира какво е незаконна работа: "Незаконна работа: работа, която се извършва в полза на работодателя и под негово ръководство или контрол, когато служителят, извършвайки работните си функции и подчинявайки се на установените правила за организация на работата, удовлетворява поне едно от следните изисквания: • извършване на работа без писмен трудов договор; • работодателят не уведомява съгласно закона регионалното поделение на Фонда за социално осигуряване за наемането на служителя; • дейности, извършвани от чуждестранни граждани и лица без гражданство, които не спазват процедурите за заетост, описани в регулаторните актове; • дейности, извършвани от чуждестранни граждани, наети без да се спази член 98 (1), алинеи 1, 2 и 3."
Декларирана цел	Целта на тази промяна е да изчисти дефиницията за незаконен труд, тъй като до момента е липсвала ясно определение на тези практики, т.е. те, макар и наказуеми, са подлежали на тълкувания. Разписаното определение премахва всякакви неясноти около същността на незаконния труд и прави работата на отговорните институции по-ефективна.
Организация, въвела практиката	Мярката е приета с решение на литовския парламент по измененията на Кодекса на труда (чл. 98) през 2012 година. Отговорни институции за въвеждането на тази мярка и прилагането ѝ са Министерство на социалното осигуряване и труда, Националния фонд за социално осигуряване и Държавната инспекция по труда.
Правна форма	Законодателна промяна Изменението е въведено през юни 2012 година и се отнася до чл.98 от Кодекса на труда, който дефинира незаконната работа. Текстът гласи, че: "Незаконна работа: работа, която се извършва в полза на работодателя и под негово ръководство или контрол, когато служителят, извършвайки работните си функции, и подчинявайки се на установените правила за организация на работата, удовлетворява поне едно от следните изисквания: • извършване на работа без писмен трудов договор;

	• работодателят не уведомява съгласно закона регионалното поделение на Фонда за социално осигуряване за наемането на служителя; • дейности, извършвани от чуждестранни граждани и лица без гражданство, които не спазват процедурите за заетост, описани в регулаторните актове;”
Вложени ресурси	Държавните институции, отговорни за въвеждането, не са направили никакви специални разходи във връзка с това изменение. По-ясното определение на незаконната работа спестява разходи на администрацията, тъй като прави работата ѝ по-ефективна, в т.ч. при съдебни спорове, и води до повече разходи за компаниите, които наемат на сиво.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	По-стриктната и по-ясна дефиниция на незаконния труд спестява разходи на администрацията, тъй като прави работата ѝ по-ефективна, в т.ч. при съдебни спорове, и води до повече разходи за компаниите, които наемат на сиво. Дефиницията на незаконния труд в подобен, сравнително опростен, текст помага и за информираността на обществото относно измеренията на подобни практики.
Резултат	По-стриктната и по-ясна дефиниция на незаконния труд ограничава сивите практики на пазара на труда. Няма ясни количествени данни за ефекта от тази промяна, тъй като тя е сравнително нова и въздействието ѝ би следвало да се почувства от 2013 г. нататък. Все пак, на фона на повечето проверки и случаи, които стигат до съд през последните две години, можем да съдим, че тази мярка ще има положителен ефект върху ефективното разкриване на случаи на нерегламентиран труд.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	По отношение на работодателите, по-стриктната и по-ясна дефиниция на незаконния труд прави по-малко вероятно благоприятното тълкуване на текстовете при съдебни спорове. Предвид това, че води до повече разходи за компаниите, които наемат на сиво, практиката има възпиращ ефект. Освен това улеснява администрацията в нейната контролна дейност при преследването на сиви практики, тъй като ѝ спестява разходи и прави работата ѝ по-ефективна, в т.ч. при съдебни спорове. Дефиницията на незаконния труд в подобен, сравнително опростен, текст помага и за информираността на обществото относно измеренията на подобни практики.
Контакти с релевантни институции	**Министерство на социалното осигуряване и труда** Socialinės apsaugos ir darbo ministerija A. Vivulskio st. 11, 03610 Vilnius http://www.socmin.lt Phone: (+370) 5 266 4201 Fax: (+370) 5 266 4209 E-mail: post@socmin.lt

	Съвет на националния фонд за социално осигуряване Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba Konstitucijos St. 12, LT-2600 Vilnius http://www.sodra.lt Phone: (+370) 5 272 4864 Fax: (+370) 5 272 3641 E-mail: sodrainfo@sodra.lt **Държавна инспекция по труда** Valstybinė darbo inspekcija Algirdo St. 19, LT-2009 Vilnius www.vdi.lt Phone: (+370) 5 265 0193 Fax: (+370) 5 213 9751 E-mail: info@vdi.lt

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 19 (3)**
Познатост на практиката у нас	Виж и оценка за практика 1 (2) – Люксембург, поради сходство в естеството на практиката.
1. Законодателство и нормативна база	Възможни са различни подходи/ варианти при въвеждане на практиката: Изготвяне на Национална стратегия за борба с недекларираната заетост, в която да се дефинира значението на сивата икономика – *лесно приложима.* Най-вероятен вариант - промяна на действащата нормативна уредба – например с изменение и допълнение на Кодекса на труда, където да се разпише легално понятие на недекларираната заетост и съответно санкции за работодатели, наемащи лица в сивата икономика, като се държи сметка за съществуващите правомощия на контролните органи на Инспекцията по труда и санкциите, които в момента могат да налагат. Възможно е приемането и на допълнителен подзаконов акт по прилагането на новите разпоредби, което прави практиката *Приложима.* Приемане на изцяло нов Закон за ограничаване и превенция на неформалната икономика. *Приложима към трудно приложима.*
2. Административна структура и капацитет	Прилагането на мярката не изисква промени в съществуващите структури, и може да се оцени като лесно приложима.

3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Изменението на закона не изисква допълнителни ресурси, освен тези, касаещи правното оформяне на предложението за промяна. В хода на прилагане и контрол се допуска, че институциите с контролни правомощия ще са улеснени при изпълнение на своите задачи, без това да изисква допълнителни ресурси. Практиката е лесно приложима.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Бизнесът няма да понесе допълнителни разходи от прилагането на практиката, тъй като законовата промяна няма директно да се отрази на дейността. В същото време, потенциалното неспазване на законовата норма, определяща „недекларираната заетост“ би могла да има обременяващ ефект за бизнеса, но това е само при условие на извършени нарушения. Практиката може да се оцени като лесно приложима.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	С оглед на факта, законовите промени ще бъдат задължителни, и в основата на евентуални бъдещи проверки на контролните органи, може да се очаква че практиката лесно ще бъде възприета и ще бъде ефективно дори в краткосрочен план.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Въпреки всички посочени досега аргументи, важен елемент би бил точния текст на дефиницията, който би могъл да постави под съмнение ефективността на мярката, в случай че се определи дефиниция, която засяга утвърдени стереотипи в обществото. Например, определянето на наемането на детегледачки като нерегламентиран заетост, освен че би могло да срещне обществен отпор, би затруднило и контрола по прилагането на практиката, защото е трудно доказуемо дали извършваната дейност е възмездна, а и би имало ниска ефективност при съпоставяне на разходите за прилагането и получените приходи, следствие на официализиране на заетостта.
Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

Държава	**Литва**	**Практика No 20 (4)**
Име	**Преглед на процедурите за издаване на бизнес сертификати чрез промяна на решение N 1797, 19.11.2002 г. „Правила за издаване на бизнес сертификати на жители” на правителството на Република Литва.** Peržiūrėti verslo liudijimo išdavimo tvarką pakeičiant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. lapkričio 19 d. nutarimą Nr. 1797 „Dėl Verslo liudijimų išdavimo gyventojams taisyklių“	
Кратко описание и предистория	Поради икономическата криза, която започна в края на 2008 г., много фирми и хора започнаха да пренасят част от дейността си в сивата икономика с цел да избегнат прекомерните правила и данъчното облагане. Установено е, че част от проблема със сивата икономика на пазара на труда е, че хората не могат по лесен начин да регистрират законово дейностите си	

	без да направят големи разходи. Това се касае особено силно за дребния (индивидуален бизнес), който трудно попада под ударите на регулаторните органи. Облагането на дребния (индивидуален) бизнес в Литва има два режима: облагане на индивидуални дейности, където данъкът (заедно с осигуровките) се налага върху получения доход и облагане чрез закупуване на бизнес сертификат, където се заплаща фиксирана сума преди осъществяване на дейността. Първото облагане може да се ползва за почти всички дейности – налага се данък от 5% върху индивидуалните дейности, без т. нар. свободни професии (адвокати, счетоводители, доктори, журналисти и т.н.), а вторият режим (бизнес сертификати) се отнася за около 100 дейности. Т. нар. бизнес сертификати дават възможност да се заплати фиксирана сума като вид подоходен данък преди започването на дейността – данъкът е един вид закупване на този бизнес сертификат. Тази практика позволява на най-различни малки бизнеси да имат максимално ниски административни разходи, като просто си купуват подобен сертификат и не водят детайлна отчетност. Минималната фиксирана сума за данъка върху доходите на физическите лица, наложен върху бизнес сертификати, е в размер на 1 440 лита през 2009-2010 г. През 2011 г. фиксираната сума е намалена на 120 лита, което води до сериозен ръст на физическите лица, които използват бизнес сертификатите. Считано от 2012 г. минималната фиксирана сума за данъка върху доходите на физически лица, наложен върху бизнес сертификати, е увеличен отново от 120 лита до 1 440 лита, което свива малко броя на физическите лица, използващи бизнес сертификатите. През 2013 г. сумата вече е 1 800 лита, което допълнително ще натежи на физическите лица, използващи този режим на облагане. През последните години се направиха промени, като се съкрати минималният срок на действие на бизнес сертификат – от месец на 5-15 дни в зависимост от дейността, като изборът е на хората. Сертификати за бизнес са се издавали за една година или друг времеви интервал, но не по-кратък от един месец (30 дни), освен за търговия. От 2010 година това е променено – може да се издават за една година или друг времеви интервал, но не по-кратък от 5 дни, освен за търговия. Това е направено, защото някои дейности не се нуждаят от дългосрочен сертификат, тъй като могат да се извършат за няколко дни или седмици. През 2011 г. се водеше дебат дали трябва да бъде съкратен списъкът на дейностите, които могат да се извършват с бизнес сертификат или дори този режим да се премахне. Все пак обхватът на бизнес сертификатите се запази, но се наложи лимит от 10% дял на приходите от компании, тоест над 90% от приходите трябва да идват от индивидуални клиенти. Една от причините за промяната е, че така хората ще могат лесно да извършат легално дейност, която преди това е била извършвана нелегално.
Декларирана	Да се намали обхвата на сивите практики при дребните (индивидулани) и временни/сезонни бизнеси като последните не се натоварват с

цел	допълнителен разход по регулярна и детайлна отчетност.
Организация, въвела практиката	Мярката е приета с решение и изменение на процедурите за издаване на бизнес сертификати чрез промяна на решение N 1797, 19.11.2002 г. „Правила за издаване на бизнес сертификати на жители” на правителството на Република Литва.
Правна форма	Законодателна промяна Преглед на процедурите за издаване на бизнес сертификати чрез промяна на решение N 1797, 19.11.2002 г. „Правила за издаване на бизнес сертификати на жители” на правителството на Република Литва.
Вложени ресурси	Промяната не носи значителни допълнителни разходи на държавата или администрацията. По-гъвкавите срокове на бизнес сертификатите означават малко по-гъвкава работа и на администрацията, което може да донесе допълнителен разход, но не значим такъв.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Бизнес сертификатите могат да бъдат получени само за няколко дни или седмици, което позволява на хората да реагират по-добре на промени в ситуацията на пазара, т.е. ако няма работа, няма и нужда да имат сертификат и да плащат данъци (предварително), а ако се появи потенциална работа, сертификатът може да бъде получен за няколко дни. Това дава гъвкавост на хората и намалява стимулите за недекларирaн труд, тъй като данък се плаща, само когато има работа. Задължителните здравни вноски също отчитат продължителността на бизнес сертификатите.
Резултат	Хората избират бизнес сертификата като средство за работа, тъй като е възможно най-опростената форма на легална работа спрямо всички други юридически форми. Това помага, ако не за намаляването на сивата икономика, то поне за ограничаването на разрастването ѝ, тъй като има законен начин за хората да изкарват прехраната си. Няма обаче детайлни изследвания на ефектите от прилагането на бизнес сертификатите, които да показват количествени измерения и ефекти върху сивата икономика. Последните промени, водещи до по-голяма гъвкавост, спомагат за свиването на сивите практики сред дребния бизнес, тоест точно там, където те са най-разпространени.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Промяната не носи значителни допълнителни разходи на държавата или администрацията. По-гъвкавите срокове на бизнес сертификатите означават малко по-гъвкава работа и на администрацията, което може да донесе допълнителен разход, но не значим такъв. Бизнес сертификатите намаляват административните разходи на дребния бизнес, като предоставят максимално олекотена възможност за легална работа.
Контакти с релевантни институции	**Министерство на икономиката** Lietuvos Respublikos ūkio ministerija Gediminoave. 38, LT-01104 Vilnius,

	http://www.ukmin.lt/en/ Phone: 8 706 64 845 Fax: 8 706 64 762 E-mail: kanc@ukmin.lt **Министерство на финансите** Finansų ministerija Lukiškių 2, 01512 Vilnius http://www.finmin.lt Phone: (+ 370) 5 239 0000 Fax: (+370) 5 279 1481 E-mail: finmin@finmin.lt **Министерство на социалното осигуряване и труда** Socialinės apsaugos ir darbo ministerija A. Vivulskio st. 11, 03610 Vilnius http://www.socmin.lt Phone (+370) 5 266 4201 Fax (+370) 5 266 4209 E-mail: post@socmin.lt

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 20 (4)**
Познатост на практиката у нас	В България не са въвеждани подобни правила за работа на дребния бизнес.
1. Законодателство и нормативна база	За да се въведе практиката е необходимо да се извърши преглед и евентуални промени в ЗКПО, ЗДДФЛ, ЗМДТ, подзаконовите актове по прилагането им, КСО и подзаконовите актове по прилагането му, Закон за занаятите, Закон за счетоводството и др. Практиката е трудно приложима.
2. Административна структура и капацитет	Въвеждането на практиката може да доведе до създаването на ново звено в съществуващите структури - издаването на бизнес сертификатите може да се поеме от органите на приходната администрация с евентуална необходимост от осигуряване на допълнителен човешки ресурс. Тъй като подобна практика на облагане най-вероятно ще се прилага на местно ниво, е нужен повече административен капацитет на местните данъчни администрации.

	Практиката е приложима, не изисква създаването на нови структури, но изисква промени в съществуващи структури и евентуално увеличаване на числения състав.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Практиката е приложима, тъй като евентуално ще изисква ограничени допълнителни ресурси – възнаграждения на допълнително ангажираните с прилагането на мярката служители, дейности по популяризиране на практиката, тъй като тя е непозната за нашата страна, и др.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	По своята същност това е нов вид облекчено облагане на определени (индивидуални) икономически дейности, което означава по-ниска данъчна тежест, съответно – по-малки разходи за дребния бизнес. В Литва този тип облагане е въпрос на избор, тоест не е императивна разпоредба, но се избира, тъй като е по-удобна за дребния бизнес. Практиката е лесно приложима, и не изисква допълнителни разходи от бизнеса, дори напротив – облекчава дребния бизнес.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Практиката може да се въведе в началото на фискалната година, което означава, че ефектът ще е моментален, тоест още от първата година на прилагането, дребният бизнес ще може да се възползва. Нормално е интересът към подобна практика постепенно да се усилва, тоест в период от 2-3 години да обхване повече бизнеси.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Малкият бизнес би следвало да възприеме практиката положително, поради ниските административни разходи и липсата на задължение да се води детайлна отчетност и всеки месец да се внасят осигурителни вноски – на практика това означава по-ниски разходи за счетоводни услуги или изобщо да не се плащат такива, липса на такси и комисионни за ежемесечно внасяне на осигуровки и т.н. Освен това, възможността за бързо закупуване на бизнес сертификат, позволява гъвкаво организиране на работния процес – например собственици/ ползватели на търговски обекти: маси, сергии и др. под., извършващи продажба на стоки и услуги на открито или под навеси, могат да не закупуват бизнес сертификати през определени месеци от зимния сезон, в които традиционно има по-малко работа и не могат да покрият разходите по дейността си. От друга страна следва да се отчита и фактът, че при липсата на закупен бизнес сертификат, за съответния период лицата ще останат неосигурени, тъй като няма да са внесени осигурителни вноски. Също така, от голямо значение ще бъде размерът на фиксираната сума, която следва да бъде заплатена от лицата предварително. Практиката се оценява като лесно приложима.
Комплексна оценка	Практиката е Трудно приложима

Тип 2 – Институционални практики

Държава	**Люксембург**	**Практика No 21 (1)**
Име (BG/FR)	**Междуведомствено звено за борба с нелегалната заетост** **Cellule inter-administrative de lutte contre le Travail Illégal (CIALTI)**	
Кратко описание и предистория	Междуведомственото звено за борба с нелегалната заетост е създадено през 2000 г. на базата на съществуващата дотогава Работна група за социалния дъмпинг. До момента функциите, правомощията и съставът му не са регламентирани с нормативен акт; инициатор и координатор на съвместните проверки е Инспекцията по труда и мините; съставът на групите за всяка проверка зависи от нейното естество и обхват, както и от сферата на дейност на проверяваното предприятие или обект. В повечето случаи в инспекциите участват служители от Инспекцията по труда и мините, Администрацията за митата и акцизите, полицията, службата за борба с измамите на Администрацията за регистрация и собствеността, Агенцията за насърчаване на заетостта, Отдела по здравословни условия на труд на Министерството на здравеопазването, както и служители от Единния център за социална сигурност. При проверки в трансграничните региони инспекциите се осъществяват в сътрудничество с контролните органи на съседните държави.	
Декларирана цел	Основната цел на Междуведомственото звено за борба с нелегалната заетост е организиране и координация на внезапни инспекции в различни сектори на икономиката. Целта на проверките е не само идентифициране нарушения на трудовото законодателство, но и на това за здравословни и безопасни условия на труд, данъчното, митническото и имиграционното законодателство и пр., т.е. всякакви форми и проявления, присъщи на сивата икономика.	
Организация, въвела практиката	Инспекция по труда и мините (Inspection du Travail et des Mines) *Информация за контакт*: Inspection du Travail et des Mines 3, rue des Primeurs, L-2361 Strassen, Luxembourg *Оперативен отдел 1*: Сектор „Незаконно наемане на граждани на трети страни“ (Division "Emploi illégal de ressortissants de pays tiers") Mr. Signore Pascal, тел. (+352) 247 86227; факс: (+352) 29 11 94 6227; e-mail: pascal.signore@itm.etat.lu *Оперативен отдел 2*: Сектор „Командироване и нелегална заетост“ (Division „Pôle détachement et travail illégal“) Mr. Martinho Miguel – ръководител на сектора тел. (+352) 247 86380; факс: тел. (+352) 29 11 94 6380; e-mail: miguel.martinho@itm.etat.lu	

	Оперативен отдел 2 отговаря за всички аспекти на контрола по прилагане на трудовото законодателство в Люксембург, включително за спазване на разпоредбите при наемането на командировани работници и за установяване на нелегална заетост.
Правна форма	Междуведомствено звено за борба с нелегалната заетост е създадено като неформална организация; дейността, функциите и правомощията му не са регламентирани с нормативен акт.
Вложени ресурси	В рамките на прегледа на нормативните актове и документи не са идентифицирани данни относно размера на преките разходи във връзка с дейността на Междуведомственото звено. Недостатъчните финансови средства за обезпечаване дейността на Звеното обаче е едно от основните предизвикателства пред Инспекцията по труда и миите в превенцията на незаконното полагане на труд в Люксембург и в тази връзка е обсъждана възможността CIALTI да се трансформира в постоянна административна структура.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Взаимодействието между няколко администрации (Инспекцията по труда и миите, Администрацията за митата и акцизите, полицията, службата за борба с измамите на Администрацията за регистрация и собствеността, Агенцията за насърчаване на заетостта, Отдела по здравословни условия на труд на Министерството на здравеопазването, Единния център за социална сигурност) осигурява съгласуваност в действията на контролните органи и спомага за установяването не само на нарушения на трудовото законодателство, но и допринася за разкриване на данъчни и митнически измами, неспазване на имиграционните закони и др. Увеличаването на вероятността от разкриваемост на нарушенията, респ. за налагане на санкции, променя съотношението разходи/ползи за неизрядните работодатели, което в общия случай има възпиращ ефект. Дотолкова, доколкото целта на мярката е повишаване разкриваемостта на нарушения на трудовото, социалноосигурителното, данъчното, митническото, имиграционното и други законодателства, в частност на нелегалния труд, и броят на съставените протоколи за установена недекларирана заетост в периода 2010 – 2012 г. се увеличава от 48 през 2010 г., съответно на 67 (2011 г.) и 63 (2012 г.), може да се приеме, че практиката е ефективна.
Резултат	Инспекцията по труда и миите по принцип засекретява данните за извършените проверки на място.[35] В допълнение на различните институции, които участват в тях обаче, нещото, което е специфично за инспекциите в Люксембург, е медийното покритие на акциите, което също може да има превантивен ефект. Въз основа на проучените документи и информация може да се заключи, че Междуведомственото звено за борба с нелегалната заетост допринася за ограничаване на неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения в Люксембург.
Ефекти върху ключови	Инспекцията по труда и миите осигурява основните финансови, човешки и технически ресурси, необходими за обезпечаване проверките на място.

[35] Европейска фондация за подобряване условията на живот и труд, мерки за борба с недекларираната заетост, Люксембург, http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/lu002.htm.

партньори и участници на пазара	Разходите на останалите институции, участващи в инспекциите, се покриват от бюджета на съответната администрация. В резултат от дейността на Междуведомственото звено обемът и събираемостта на данъчно-осигурителни вноски, както и приходите от санкции се увеличава. В социален аспект ползите от проверките са увеличен брой на лицата, включени към социалноосигурителните фондове, и намаляване на трудовите злополуки.
Контакти с релевантни институции	1) *Инспекция по труда и мините* (вж. т. *Организация, въвела практиката*) 2) *Единен център за социална сигурност* (Centre Commun de la Sécurité Sociale) Centre Commun de la Sécurité Sociale, L-2975 Luxembourg тел. (+352) 40141-1 3) *Администрация за митата и акцизите* (Administration des douanes et accises) Дирекция „Мита и акцизи“ (Direction des Douanes et Accises) адрес: 26, place de la gare, L-1616 Luxembourg тел. (+352) 29 01 91-1 факс: (+352) 49 87 90 4) *Администрация за регистрация и собствеността* (Administration de l'Enregistrement et des Domaines), Службата за борба с измамите (Service Anti-fraude) адрес: 14, avenue de la Gare, Luxembourg, B.P. 31, L-2010 Luxembourg тел. (+352) 44 905-1 факс: (+352) 44 905 543 e-mail: romain.felten@en.etat.lu 5) *Агенция за насърчаване на заетостта* (Agence pour le développement de l’emploi) адрес: 10, rue Bender, L-1229 Luxembourg факс: (+352) 40 61 41 e-mail: info@adem.public.lu 6) *Министерство на здравеопазването* (Ministère de la Santé) Отдел по здравословни условия на труд (Division de la Santé au Travail) адрес: Villa Louvigny, Allée Marconi, L-2120 – Luxembourg тел. (+352) 247 85587 факс: (+352) 46 79 60 e-mail: dsat_lu@ms.etat.lu, Dr Carlo Steffes – ръководител на сектора 7) *Полиция* (Police Grand-Ducale) Генерална дирекция (Direction Générale), Дирекция „Операции и превенция“ (Direction „Opérations et de la Prévention”) Пощенски адрес: L-2957 Luxembourg Mr. Charles Hamen – Директор на Дирекция „Операции и превенция“, тел. (+352) 4997 2310 факс: (+352) 4997 2399 e-mail: contact@police.public.lu

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 21 (1)**
Познатост на практиката у нас	През последните години у нас са предприети няколко законодателни мерки за подобряване на координацията между контролните органи, които са подчинени организационно на различни институции и имат компетенции в различни области. 1. В края на 2008 г. в Кодекса на труда се регламентира правомощие на териториалните дирекции на Националната агенция за приходите да предоставят в реално време на оправомощени лица от дирекции "Инспекция по труда" електронен достъп до регистъра на трудовите договори и при поискване в срок три работни дни да изпращат копие от съответното заверено уведомление. Целта на тази мярка е контролните органи за спазване на трудовото законодателство да разполагат с по-обширна и пълноценна информация за броя на хората, работещи без трудов договор и като краен резултат да се създадат реални предпоставки за намаляването на този брой. 2. В началото на 2009 г. е приет Закона за инспектирането по труда, който урежда начина на взаимодействие между държавните контролни органи, осъществяващи инспектирането на труда. Целта на този закон е да създаде условия за по-ефективен и ефикасен контрол върху спазването на условията на труд чрез подобряване на координацията и взаимодействието в работата на органите с контролни и сигнални функции в областта на трудовите и осигурителните отношения. В обсега на инспектирането на труда е включен контрола по спазване на трудовото и осигурителното законодателство и специализирания контрол по Закона за насърчаване на заетостта и Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Контролни правомощия имат органи на ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ и други ведомства. Затова взаимодействието между тях в областта на трудовите и осигурителните отношения, вкл. в противодействието срещу проявни форми на недекларирания труд, е от изключително значение. На основата на законовата регламентация са сключени Споразумения между ИА ГИТ, НАП, НОИ и АЗ за координация и сътрудничество. Целта на споразуменията е осъществяването на ефективна и ефикасна контролна дейност. В Споразумение от 29.09.2010 г. между ИА ГИТ, НАП и НОИ е предвидено, че институциите предприемат съвместни действия по превантивен и текущ контрол за спазване на осигурителното и трудово законодателство, осигурителните приходи и разходи и си взаимодействат с цел събирането на задължителните осигурителни вноски и разкриване на възможности за редуциране на извършваните разходи за сметка на ДОО. На база на информацията от регистрите на ведомствата се разработва стратегия за извършване на проверките и обхвата им, критериите за селекция и способите за информиране. Разработват се и се предлагат

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	конкретни мерки за взаимодействие между институциите при работа с работодателите, осигурителите и осигурените лица с цел информирането им по спазването на осигурителните и трудови задължения, както и по спазването на трудовите и осигурителни права на осигурените лица. Координацията и сътрудничество между ИА ГИТ и АЗ се осъществява в случаите на инспектиране при осъществяването на контрол за спазване на ЗНЗ – регистрационния режим за извършване на посредническа дейност по наемане на работа и дейността и услугите, осъществявани от посредниците, регистрационния режим за извършване на дейност по осигуряване на временна работа и др. разпоредби на ЗНЗ относно дейността на предприятията, както и за спазване на разрешителния режим за работа на чужденци в България. Установена е практика, инспекторите по труда да информират АЗ и АСП при установени случаи на работещи без трудови договори, които получават социални помощи или обезщетения за безработица. По силата споразуменията за съвместна дейност при инспектиране на случаите на недекларирал труд се събира допълнителна информация от регистрите на ИА ГИТ, НАП, НОИ и АЗ. Ежегодно се извършват съвместни проверки. В случаите, когато контролните органи установят, че има данни за извършено престъпление, се подават сигнали до Прокуратурата. Добро взаимодействие ИА „ГИТ” осъществява с органите на МВР, Икономическа полиция и Изпълнителна агенция „Автомобилна администрация”. В периода юли 2009 – декември 2012 г. са извършени 7 305 съвместни проверки на ИА "ГИТ" и НАП, 3 803 на ИА "ГИТ" и МВР, 1 510 на ИА "ГИТ" и НОИ, и 807 на ИА "ГИТ" и АЗ. При осъществяване на контролните си функции инспекцията си сътрудничи с други национални и чуждестранни органи и институции посредством сключени Споразумения за сътрудничество с различни държави-членки на ЕС.
1. Законодателство и нормативна база	Лесно приложима (неприложим критерий) , не води до промени в нормативната база, а до засилване на координацията между контролните органи.
2. Административна структура и капацитет	Лесно приложима. Не са необходими промени в съществуващите структури.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Евентуално ще са необходими ограничени допълнителни ресурси – за укрепване на административния капацитет, и за поемане на разноските, свързани с извършването на съвместните проверки – например при командироване на служители в друго населено място.

4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Лесно приложима. За бизнеса няма да има допълнителни разходи. Те биха възникнали само при неспазване на нормативната уредба, и установяване на нарушения от контролните органи.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Лесно приложима - поражда очакваните ефекти в краткосрочен план, особено при по-широко медийно отразяване на предприетите съвместни действия от страна на контролните органи.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Приложима - практика която би могла да провокира неприемането ѝ от страна на засегнатите лица, които са обект на съвместните проверки и по-скоро положително приемане от страна на широката общественост и стимулиране на хората да търсят и отстояват трудовите и осигурителните си права.
Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

Държава	**Ирландия**	**Практика No 22 (1)**
Име (BG/EN)	**Съвместни звена за разследване** **Joint Investigation Units**	
Кратко описание и предистория	Съвместните звена за разследване (Joint Investigation Units) са създадени през 1990 г. и са ключова форма за сътрудничество между Националната агенция за правата на работещите, Министерството на социалната защита и Службата на комисарите по приходите за осъществяване на контрол по спазване на трудовото, социалноосигурителното и данъчното законодателство. Служителите на трите администрации извършват съвместни проверки, което е предпоставка за съгласуваност в действията, а благодарение и на обмяната на информация между тях – и за повишаване на ефективността на инспекциите.	
Декларирана цел	Наблюдение и извършване на проверки за спазване на законодателството в сектори, в които преобладават нарушения на трудовото и социалноосигурителното законодателство и данъчни измами.	
Организация, въвела практиката	В работата на Съвместните звена за разследване участват служители от Националната агенция за правата на работещите (National Employment Rights Authority), от Службата на Комисарите по приходите (Office of the Revenue Commissioners) и от Министерството на социалната защита (Ministry of Social Protection).	
Правна форма	Съвместните звена за разследване са неформална структура; не са създадени с акт на парламента или правителството.	
Вложени ресурси	В рамките на прегледа на нормативните актове и други източници на информация не са идентифицирани данни относно вложените ресурси за обезпечаване на съвместните проверки. По принцип всяка администрация осигурява средствата от своя бюджет.	
Описание на	В рамките на съвместни проверки вероятността от установяване на	

основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	нарушения на трудовото, социалноосигурителното и данъчното законодателство се повишава. Този подход (заедно с обмяната на информация и оценката, анализа и профилирането на риска от укриване на облагаем доход /дължими плащания) би следвало да има възпиращ ефект за икономическите агенти дотолкова, доколкото вероятността нарушенията да бъдат установени е значително по-голяма. В резултат събираемостта на приходите от социалноосигурителни вноски и данъци се повишава, а правата на заетите лица са по-добре защитени.
Резултат	Дейността на Съвместните звена за разследване е предпоставка от една страна за предотвратяване (предприятията се въздържат от въвличане в практики, присъщи на сивия сектор), а от друга и за ограничаване (установяване и санкциониране на нарушенията) на неформалната икономика в трудовоправните и социалноосигурителните отношения.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Споделянето на информация улеснява дейността и съгласуваността при извършването на инспекции от Съвместните звена за разследване, което е предпоставка за повишаване ефективността на проверките. Това увеличава вероятността икономическите субекти, които не спазват или възнамеряват да не спазват нормативните изисквания и правила, да се въздържат от въвличане в наказуеми практики.
Контакти с релевантни институции	1) *Национална агенция за правата на работещите* (National Employment Rights Authority) Министерство на заетостта, предприемачеството и иновациите (Department of Jobs, Enterprise and Innovation) Отдел за информация и услуги относно работните места (Workplace Relations Customer Service) Адрес: O’Brien Road, Carlow, Ireland Тел.: (+353) 59 9178990 Интернет адрес: www.employmentrights.ie; www.workplacerelations.ie; 2) *Служба на Комисарите по приходите* (Office of the Revenue Commissioners) Адрес: Castle View, 52-57 S Great George's St, Dublin 2, Ireland Отдел „Разследвания и наказателно преследване“ (Investigations & Prosecutions Division) Адрес на отдела: Block D, Ashtowngate, Dublin 15, Ireland Тел.: (+353) 1 8277500; Факс: (+353) 1 8277781 Интернет адрес: http://www.revenue.ie 3) *Министерството на социалната защита* (Ministry of Social Protection) Отдел за контрол (Control Division) Адрес: Shannon Lodge, Carrick-on-Shannon, Co. Leitrim, Ireland Тел.: (+353) 71 967 2616 Интернет адрес: http://www.welfare.ie/

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 22 (1)**
Познатост на	Виж информацията, предоставена в Практика No 20 (1).

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

практиката у нас	Практиката е позната у нас.
1. Законодателство и нормативна база	Лесно приложима. Необходимост не от промени в нормативната база, а от засилване на координацията между контролните органи.
2. Административна структура и капацитет	Лесно приложима. Не са необходими промени в съществуващите структури.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Евентуално ще са необходими ограничени допълнителни ресурси – за укрепване на административния капацитет и за поемане на разноските, свързани с извършването на съвместните проверки – например при командироване на служители в друго населено място.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Лесно приложима. За бизнеса няма да има допълнителни разходи. Те биха възникнали само при неспазване на нормативната уредба, и установяване на нарушения от контролните органи.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Лесно приложима - поражда очакваните ефекти в краткосрочен план, особено при по-широко медийно отразяване на предприетите съвместни действия от страна на контролните органи.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Приложима - практика която би могла да провокира неприемането ѝ от страна на засегнатите лица, които са обект на съвместните проверки и по-скоро положително приемане от страна на широката общественост и стимулиране на хората да търсят и отстояват трудовите и осигурителните си права.
Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

Държава	**Ирландия**	**Практика No 23 (2)**
Име (BG/EN)	**Група за наблюдение на скритата икономика** **Hidden Economy Monitoring Group**	
Кратко описание и предистория	Групата за наблюдение на скритата икономика е създадена през 1990 г. по предложение на Централния комитет за преглед на Програмата за национално възстановяване (Central Review Committee of the Programme for National Recovery). Тя е формална структура с председател представител на Службата на Комисарите по приходите, и постоянни членове служители от Министерството на социалната защита, Министерството на заетостта, предприемачеството и иновациите и Националната агенция за правата на работещите. В дейността ѝ участват Конфедерацията на ирландския бизнес и работодатели, Асоциацията на малките фирми, Федерацията на строителната индустрия и Ирландския конгрес на синдикатите. В края на 2011 г. са създадени четири регионални подгрупи с оглед използване и на местни ресурси и информация за борба със сивия сектор.	
Декларирана цел	Основната задача и цел на Групата за наблюдение на скритата икономика е обмяна на опит и изготвяне на предложения за борба със сивия сектор в	

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	Ирландия.
Организация, въвела практиката	Председател на групата е представител на Службата на Комисарите по приходите (Office of the Revenue Commissioners). Постоянни членове са представители на Министерството на заетостта, предприемачеството и иновациите (Department of Jobs, Enterprise and Innovation), на Националната агенция за правата на работещите (National Employment Rights Authority) и на Министерството на социалната защита (Ministry of Social Protection). В заседанията участват и представители на Конфедерацията на ирландския бизнес и работодатели (Irish Business and Employer Association), на Асоциация на малките фирми (Small Firms Association), на Федерацията на строителната индустрия (Construction Industry Federation) и на Ирландския конгрес на синдикатите (Irish Congress of Trade Unions)
Правна форма	Макар да е формална структура, в рамките на извършения преглед не е идентифициран нормативен или друг акт за нейното създаване.
Вложени ресурси	Представителите на министерствата, служби и агенции, които участват в заседанията на Групата, не получават възнаграждение за това и разходите, произтичащи от участието им не се покриват с публични средства. Не са идентифицирани данни относно влаганите от Службата на Комисарите по приходите ресурси за обезпечаване дейността на Групата и под-групите.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Може да се допусне, че в резултат от събираната и анализирана от множество източници информация (вкл. работодатели и наети лица), се формулират и прилагат адекватни мерки за борба със сивия сектор. Освен това съгласуваността в действията демонстрира подкрепа от всички засегнати страни (държава, работодатели, наети лица) и решителност и постоянство в усилията за ограничаване на неформалната икономика. Може да се допусне, че работата на Групата за наблюдение на скритата икономика има косвен възпиращ ефект за икономическите агенти дотолкова, доколкото контролните органи разполагат с информация относно сивите практики и вероятността нарушенията да бъдат установени е значително по-голяма.
Резултат	Дейността на Групата за наблюдение на скритата икономика е предпоставка за формулиране на адекватни мерки за предотвратяване и ограничаване на сивия сектор, в частност на недекларираната заетост и нарушенията на социалноосигурителното законодателство.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Наличието на информация от и гледни точки на всички засегнати от сивия сектор страни е предпоставка за формулиране на подходящи и адекватни мерки за борба с неформалната икономика. Възможността общинските власти и полицията да участват в работата на подгрупите е предпоставка за обмяна на информация от местно значение и за повишаване ефективността от дейността им, а в последствие и за съгласуваност при извършването на (съвместни) проверки. Може да се допусне, че Службата на Комисарите по приходите дотолкова, доколкото нейни служители са председатели на Групата и подгрупите, заделя най-много ресурси за провеждане на заседанията. Ползите от дейността на Групата са за всички засегнати от сивия сектор страни – държава, работодатели, наети лица.
Контакти с релевантни	1) *Служба на Комисарите по приходите* (Office of the Revenue Commissioners) –

институции	*виж информацията за контакт в практика № 1; институция под № 2* 2) Министерство на заетостта, предприемачеството и иновациите (Department of Jobs, Enterprise and Innovation) Адрес: 23 Kildare Street, Dublin 2, Ireland Тел.: (+353) 1 631 2121; Факс: (+353) 1 631 2827 E-mail: info@djei.ie Интернет адрес: http://www.djei.ie/ 3) Национална агенция за правата на работещите (National Employment Rights Authority) -*виж информацията за контакт в практика № 1; институция под № 1* 4) Министерство на социалната защита (Ministry of Social Protection) - *виж информацията за контакт в практика № 1; институция под № 3* 5) *Конфедерация на ирландския бизнес и работодатели* (Irish Business and Employer Association), Главен офис (Head Office) Адрес: 84/86 Lower Baggot Street, Dublin 2, Ireland Тел.: (+353) 1 605 1500; Факс: (353) 1 638 1500 E-mail: info@ibec.ie Интернет адрес: http://www.ibec.ie 6) *Асоциация на малките фирми* (Small Firms Association) Адрес: 84/86 Lower Baggot Street, Dublin 2, Ireland Г-жа Patricia Callan – Директор на Асоциацията Тел.: (+353) 1 6051602; Факс: (+353) 1 6381602; Email: patricia.callan@sfa.ie Г-жа Avine Mcnally – заместник-директор на Асоциацията Тел.: (+353) 1 6051633; Факс: (+353) 1 6381633; Email: avine.mcnally@sfa.ie Интернет адрес: http://www.sfa.ie 7) *Федерация на строителната индустрия* (Construction Industry Federation) Офис в Дъблин (Dublin Office Адрес: Construction House, Canal Road, Dublin 6, Ireland Тел.: (+353) 1 406 6000; Факс: (+353) 1 496 6953 Email: info@cif.ie Интернет адрес http://cif.ie/ 8) *Ирландски конгрес на синдикатите* (Irish Congress of Trade Unions) Адрес: 31/32 Parnell Square, Dublin 1, Ireland Тел.: (+353) 1 8897777; Факс: (+353) 1 8872012 E-mail: congress@ictu.ie Интернет адрес: http://www.ictu.ie/

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 23 (2)**
Познатост на практиката у нас	Идентичен тип мярка не е позната у нас.
1. Законодателство и нормативна база	Не е задължителна нормативна промяна. Практиката може да се въведе чрез създаване на междуведомствена работна група със Заповед на министър председателя или на министъра на труда и социалната политика, в която да влязат представители на МТСП, МВР, НАП, ГИТ, АЗ, национално представените синдикални и

	работодателски организации и др. При такава хипотеза практиката е лесно приложима.
2. Административна структура и капацитет	Лесно приложима. Не са необходими промени в съществуващите структури, тъй като ще се използва капацитета на експертите, работещи в съответните структури.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Ако се използва наличния капацитет в действащите структури и не се предвижда заплащане за участието на експертите в подобна група, няма да са необходими допълнителни ресурси. В този случай практиката ще е лесно приложима.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Лесно приложима. За бизнеса не би следвало да има допълнителни разходи.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	След сформиране на групата, би следвало първите предложения за борба със сивия сектор да станат факт в рамките на една година, което квалифицира практиката като лесно приложима.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Не е приложимо.
Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

Държава	**Румъния**	**Практика No 24 (2)**
Име (BG/ROM)	**Междуведомствен комитет по недекларираната заетост** **Comitetului interministerial pentru combaterea muncii nedeclarate**	
Кратко описание и предистория	В началото на 2010 г. с Решение № 391 румънското правителство създава *Междуведомствен комитет по недекларираната заетост* и *Техническа работна група* към него. Междуведомственият комитет се състои от по двама представители (с ранг държавен секретар) на Генералния секретариат на правителството, на Министерството на труда, семейството, социалната защита и възрастните хора, на Министерството на публичните финанси, на Министерството на вътрешните работи, на Инспекцията по труда и на Националния институт за изследване на труда и социалната защита. Генералният секретариат на правителството изпълнява функциите на секретариат на Комитета и осъществява координацията между ведомствата, представени в него. Междуведомственият комитет координира всички дейности, свързани с превенцията, оценката и борбата с недекларираната заетост; координира дейността на Техническата работна група; координира механизма за събиране на данни и информация относно недекларираната заетост и др. Държавните институции, имащи ангажименти в борбата с неформалния труд следва, при поискване от Междуведомствения комитет, да представят	

	изискваната информация и данни. Техническата работна група осигурява техническа и методическа подкрепа при всички дейности на Комитета и други държавни институции с ангажименти в превенцията, наблюдението, оценката и борбата с недекларираната заетост. Съставът на групата включва представители на Генералния секретариат на правителството, на Министерството на труда, семейството, социалната защита и възрастните хора, на Инспекцията по труда, на Министерството на публичните финанси, на Финансовата гвардия, на Генералния инспекторат на румънската полиция, на Румънската имиграционна служба и др. Техническата работна провежда заседания най-малко веднъж на всеки три месеца и изготвя годишен доклад за напредъка в наблюдението, превенцията и борбата с недекларирания труд.
Декларирана цел	В Решението на правителството не е посочена целта на Междуведомствения комитет. Предвид вменените му с нормативния акт функции, следва да се приеме, че е целта му като цяло е формулиране на мерки за борба с недекларираната заетост в страната и координация и мониторинг на тяхното изпълнение.
Организация, въвела практиката	Междуведомственият комитет по недекларирана заетост е създаден с решение на румънското правителство. Функциите на секретариат се изпълняват от Генералния секретариат на правителството. *Генерален секретариат на правителството (Secretariatul General al Guvernului)* Адрес: Palatul Victoria, Piaţa Victoriei nr. 1, Sector 1, Cod poştal: 011791, Bucureşti, Romania Тел.: (централа) (+40) 21 314 34 00; факс: (+40) 21 313 98 46 E-mail: (връзки с обществеността) drp@gov.ro; интернет адрес: http://www.sgg.ro
Правна форма	Междуведомственият комитет по недекларирана заетост е създаден с Решение № 391/2010 г. на румънското правителство; обн. в официален вестник, част I, бр. 283 от 30.04.2010 г. (Hotărârea nr. 391/2010 privind înfiinţarea Comitetului interministerial pentru combaterea muncii nedeclarate şi a Grupului tehnic de lucru; Monitorul Oficial, Partea I nr. 283 din 30.04.2010)
Вложени ресурси	В рамките на извършения преглед на нормативни актове и други документи и източници на информация не са идентифицирани данни за преките разходи (парични и непарични), свързани с обезпезпечаване дейността на Междуведомствения комитет.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	В рамките на Междуведомствения комитет и в Техническата работна група към него всички институции, имащи отношение към превенцията на и борбата с недекларираната заетост в Румъния имат възможност да обменят информация за нейните форми на проявление, размер и фактори за възникване. Това от своя страна е предпоставка за формулиране и прилагане на адекватни, целенасочени и ефективни мерки за ограничаване на случаите на недекларирани труд в страната, и на свързаните с това отрицателни последици.

Резултат	Резултатите от дейността на Междуведомствения комитет по недекларирана заетост са съгласуваност в действията и прилагане на ефективни и целенасочени мерки от различните институции за ограничаване на сивия сектор в трудовоправните и осигурителните отношения.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Най-вероятно ресурсите (технически, финансови и човешки), необходими за провеждане на заседанията на Междуведомствения комитет и на Техническата работна група, и за събиране, обработка и анализ на информацията се осигуряват от администрацията на Генералния секретариат на правителството дотолкова, доколкото той изпълнява функциите на негов секретариат. Като цяло ефектите от дейността на Комитета са положителни за всички институции, имащи отношение към борбата с недекларирането на заетостта. Ползите се изразяват в наличие на информация за нейното състояние, за ефективността на прилаганите мерки, в съгласуваност на действията и формулиране и прилагане на нови методи за ограничаване на този социален феномен.
Контакти с релевантни институции	*1) Генерален секретариат на правителството (Secretariatul General al Guvernului)* Адрес: Palatul Victoria, Piaţa Victoriei nr. 1, Sector 1, Cod poştal: 011791, Bucureşti, Romania Тел.: (централа) (+40) 21 314 34 00; факс: (+40) 21 313 98 46 E-mail: (връзки с обществеността) drp@gov.ro; интернет адрес: http://www.sgg.ro *2) Министерство на труда, семейството, социалната защита и възрастните хора* (Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice) Адрес: str. Dem.I.Dobrescu nr.2-4 sectorul 1 Bucureşti, Romania Тел.: (централа) (+40) 21 313 62 67, 21 315 85 56; тел./факс: (+40) 21 315 88 12; 21 313 62 67 E-mail: (връзки с обществеността) relatiicupublicul@mmuncii.ro; интернет адрес: http://www.mmuncii.ro/ *3) Инспекция по труда (Inspecţia Muncii)* Адрес: Str. Matei Voievod nr. 14, Sector 2, Cod poştal: 021451, Bucuresti, Romania Тел.: (+40) 21 302 70 30; факс: (+40) 21 302 70 64 E-mail: petitii@inspectiamuncii.ro; comunicare@inspectiamuncii.ro; интернет адрес: http://www.inspectmun.ro *4) Министерство на публичните финанси (Ministerul Finanţelor Publice)* Адрес: Strada Apolodor nr. 17, sector 5, Cod poştal: 050741, Bucureşti, Romania Тел.: (+40) 21 319 97 59; 226 11 10; 226 10 00; факс: (+40) 21 312 25 09 E-mail: (връзки с обществеността) PetitiiMFP@mfinante.gov.ro; интернет адрес: http://www.mfinante.ro *5) Национална агенция за администриране на приходите (Agentia Nationala de Administrare Fiscala)* Тел./факс: (връзки с обществеността) (+40) 21 319 98 57 E-mail: relatiipublice.anaf@mfinante.gov.ro; интернет адрес: http://www.anaf.ro *6) Финансова гвардия (Garda Financiară)*

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Адрес: Str.Gutenberg, nr. 1, Sector 5, Bucureşti, Romania Тел.: (+40) 21 316 57 61; 21 312 10 42 E-mail: Garda.Financiara.CG@mfinante.ro *7) Министерство на вътрешните работи (Ministerul Afacerilor Interne)* Адрес: Piaţa Revoluţiei nr.1 A, Sector 1, Bucureşti, Romania Тел.: (централа) (+40) 21 303 70 80; факс: (+40) 21 264 86 77 E-mail: petitii@mai.gov.ro; интернет адрес: http://www.mai.gov.ro

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 24 (2)**
Познатост на практиката у нас	През последните години у нас са предприети няколко законодателни мерки за подобряване на координацията между контролните органи, които са подчинени организационно на различни институции и имат компетенции в различни области: 1. В края на 2008 г. в Кодекса на труда се регламентира правомощие на териториалните дирекции на Националната агенция за приходите да предоставят в реално време на оправомощени лица от дирекции "Инспекция по труда" електронен достъп до регистъра на трудовите договори и при поискване в срок три работни дни да изпращат копие от съответното заверено уведомление. Целта на тази мярка е контролните органи за спазване на трудовото законодателство да разполагат с по-обширна и пълноценна информация за броя на хората, работещи без трудов договор и като краен резултат да се създадат реални предпоставки за намаляването на този брой. 2. В началото на 2009 г. е приет Закона за инспектирането по труда, който урежда начина на взаимодействие между държавните контролни органи, осъществяващи инспектирането на труда. Целта на този закон е да създаде условия за по-ефективен и ефикасен контрол върху спазването на условията на труд чрез подобряване на координацията и взаимодействието в работата на органите с контролни и сигнални функции в областта на трудовите и осигурителните отношения. В обсега на инспектирането на труда е включен контрола по спазване на трудовото и осигурителното законодателство и специализирания контрол по Закона за насърчаване на заетостта и Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Контролни правомощия имат органи на ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ и други ведомства. Затова взаимодействието между тях в областта на трудовите и осигурителните отношения, вкл. в противодействието срещу проявни форми на недекларирания труд, е от изключително значение. На основата на законовата регламентация са сключени Споразумения между ИА ГИТ, НАП, НОИ и АЗ за координация и сътрудничество. Целта на споразуменията е осъществяването на ефективна и ефикасна контролна дейност.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	В Споразумение от 29.09.2010 г. между ИА ГИТ, НАП и НОИ е предвидено, че институциите предприемат съвместни действия по превантивен и текущ контрол за спазване на осигурителното и трудово законодателство, осигурителните приходи и разходи и си взаимодействат с цел събирането на задължителните осигурителни вноски и разкриване на възможности за редуциране на извършваните разходи за сметка на ДОО. На база на информацията от регистрите на ведомствата се разработва стратегия за извършване на проверките и обхвата им, критериите за селекция и способите за информиране. Разработват се и се предлагат конкретни мерки за взаимодействие между институциите при работа с работодателите, осигурителите и осигурените лица с цел информирането им по спазването на осигурителните и трудови задължения, както и по спазването на трудовите и осигурителни права на осигурените лица. Координацията и сътрудничество между ИА ГИТ и АЗ се осъществява в случаите на инспектиране при осъществяването на контрол за спазване на ЗНЗ – регистрационния режим за извършване на посредническа дейност по наемане на работа и дейността и услугите, осъществявани от посредниците, регистрационния режим за извършване на дейност по осигуряване на временна работа и др. разпоредби на ЗНЗ относно дейността на предприятията, както и за спазване на разрешителния режим за работа на чужденци в България. Установена е практика, инспекторите по труда да информират АЗ и АСП при установени случаи на работещи без трудови договори, които получават социални помощи или обезщетения за безработица. По силата на споразуменията за съвместна дейност при инспектиране на случаите на недекларирал труд се събира допълнителна информация от регистрите на ИА ГИТ, НАП, НОИ и АЗ. Ежегодно се извършват съвместни проверки. В случаите, когато контролните органи установят, че има данни за извършено престъпление, се подават сигнали до Прокуратурата. Добро взаимодействие ИА „ГИТ” осъществява с органите на МВР, Икономическа полиция и Изпълнителна агенция „Автомобилна администрация”. В периода юли 2009 – декември 2012 г. са извършени 7 305 съвместни проверки на ИА "ГИТ" и НАП, 3 803 на ИА "ГИТ" и МВР, 1 510 на ИА "ГИТ" и НОИ, и 807 на ИА "ГИТ" и АЗ.
1. Законодателство и нормативна база	Практиката се оценява като лесно приложима, ако е отнесена не към промени в нормативната база, а към засилване на координацията между контролните органи. Практиката може да се оцени и като приложима, ако се предприеме например създаването на Съвет, като постоянно действащ

	консултативен орган на правителството, осигуряващ координация в сферата на изпълнителната власт (правно основание - чл. 21 от Закона за администрацията).
2. Административна структура и капацитет	Прилагането на мярката не изисква промени в съществуващите структури, а само обединява усилията им в борбата в нерегламентираната заетост, и може да се оцени като лесно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Разходите се свеждат до осигуряване администрирането на комитета и секретариата към него, но тези разходи се покриват от бюджетите на участващите институции, и това не изисква допълнителни ресурси. Практиката е лесно приложима.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Бизнесът няма да понесе допълнителни разходи от прилагането на практиката, тъй като съществуването на комитета не засяга неговото функциониране. Практиката може да се оцени като лесно приложима.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Тъй като създаването на подобна структура изисква повече време за организиране на съвместните действия, както и за формулиране на подхода и вземаните решения, се очаква ефектите да се появят в средносрочен план.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Не е приложимо, тъй като става въпрос за организационни действия от страна на държавните институции.
Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

Държава	**Румъния**	**Практика No 25 (3)**
Име (BG/ROM)	**Национална стратегия за намаляване на случаите на недекларирана заетост в периода 2010-2012 г.** **Strategiei naţionale privind reducerea incidenţei muncii nedeclarate pentru perioada 2010 - 2012**	
Кратко описание и предистория	С Решение № 1024 от 2010 г. румънското правителство приема *Национална стратегия за намаляване на случаите на недекларирана заетост за периода 2010-2012* и *Национален план за действие за изпълнение на Националната стратегия*. В Стратегията се посочва, че нелегалният труд е най-важният проблем в областта на трудовите отношения; дадена е дефиниция на феномена „недекларирана заетост”, описани са негативните ефекти в краткосрочен и дългосрочен аспект за работодателите, за заетите лица, за държавния бюджет и за обществото като цяло. Акцент е поставен върху обстоятелството, че трудът може да остане недекларирал само със съгласието на двете страни поради противоречиви практики, които притъпяват чувството на отговорност в обществото.	

	Националната стратегия за намаляване на случаите на недекларирана заетост за периода 2010-2012 е набор от взаимосвързани дейности, насочени към установяване на и борба с недекларирания труд в Румъния и повишаване обществената информираност за негативните последици от него. Принципите на стратегията са законност, единодействие, недискриминация, превенция, гъвкавост и прозрачност. Идентифицираните приоритетни области за интервенция са „*превенция на недекларираната заетост*“ (информационни кампании и обучение) „*идентифициране на случаи на недекларирaн труд*“ (проверки) и „*борба с недекларираната заетост*“ (повторни проверки, информационни дейности). Координацията по изпълнението на Стратегията е възложена на Министерството на труда, семейството и социалната защита. *Националният план за действие* за изпълнение на Стратегията съдържа мерки в 5 направления: 1) Развитие и укрепване на институционалния капацитет на Инспекцията по труда; 2) Превенция на недекларираната заетост; 3) Интензифициране на проверките за борба с недекларираната заетост; 4) Наблюдение изпълнението на Националната стратегия за намаляване на случаите на недекларирана заетост в периода 2010 – 2012 и 5) Вътрешно и международно сътрудничество. За постигане целите на всяко направление са предвидени контретни мерки, отговорна институция, срок и бюджет за изпълнението им. Общият размер на предвидените средства за реализация на *Националната стратегия занамаляване на случаите на недекларирана заетост за периода 2010-2012* е1 441 200,00 RON, или около 335 200,00 €.
Декларирана цел	Общата цел на Националната стратегия е „намаляване на недекларираната заетост и увеличаване броя на наетите лица с индивидуални трудови договори с оглед ограничаване риска от недеклариране на труда във всички социално-икономически сфери”.
Организация, въвела практиката	*Националната стратегия занамаляване на случаите на недекларирана заетост за периода 2010-2012 и Националният план за действие за реализирането ѝ е* приета с Решение на румънското правителство. *1) Генерален секретариат на правителството (Secretariatul General al Guvernului)* Адрес: Palatul Victoria, Piaţa Victoriei nr. 1, Sector 1, Cod poştal: 011791, Bucureşti, Romania Тел.: (централа) (+40) 21 314 34 00; факс: (+40) 21 313 98 46 E-mail: (връзки с обществеността) drp@gov.ro; интернет адрес: http://www.sgg.ro Координацията по изпълнението ѝ е възложена на Министерството на труда, семейството и социалната защита: *2) Министерство на труда, семейството, социалната защита и възрастните хора* (Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice) Адрес: str. Dem.I.Dobrescu nr.2-4 sectorul 1 Bucureşti, Romania Тел.: (централа) (+40) 21 313 62 67, 21 315 85 56; тел./факс: (+40) 21 315 88 12; 21 313 62 67 E-mail: (връзки с обществеността) relatiicupublicul@mmuncii.ro;

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	интернет адрес: http://www.mmuncii.ro/ По-голямата част от мерките, предвидени в Националния план за действие за изпълнение на Стратегията се реализират от Инспекцията по труда и териториалните ѝ поделения *3) Инспекция по труда (Inspecţia Muncii)* Адрес: Str. Matei Voievod nr. 14, Sector 2, Cod poştal: 021451, Bucuresti, Romania Тел.: (+40) 21 302 70 30; факс: (+40) 21 302 70 64 E-mail: petitii@inspectiamuncii.ro; comunicare@inspectiamuncii.ro; интернет адрес: http://www.inspectmun.ro *4) Териториални инспекции по труда* Инспекцията по труда има 41 териториални поделения. Информация за контакт с тях е публикувана на адрес: http://www.inspectmun.ro/site/Inspectorate/inspectorate.html
Правна форма	Националната стратегия за намаляване на случаите на недекларирана заетост за периода 2010-2012 и Националния план за действие за изпълнение на Националната стратегия е приета с Решение № 1024 от 2010 г. на румънското правителство; обн. официален вестник бр. 740 от 05.11.2010 г. (HOTĂRÂRE Nr. 1024 din 6 octombrie 2010 pentru aprobarea Strategiei naţionale privind reducerea incidenţei muncii nedeclarate pentru perioada 2010 - 2012 şi a Planului naţional de acţiune pentru implementarea Strategiei naţionale privind reducerea incidenţei muncii nedeclarate pentru perioada 2010 – 2012; Monitorul Oficial nr. 740 din 05.11.2010)
Вложени ресурси	В рамките на извършения преглед на нормативни актове и други документи и източници на информация не са идентифицирани данни за преките разходи (парични и непарични), свързани с разработването, обсъждането и приемането на Националната стратегия и Планът за действие към нея. Бюджетът за реализиране на мерките за борба с недекларираната заетост в периода 2010-2012 г. е в размер на 1 441 200,00 RON (около 335 200,00 €).
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Планът за действие за изпълнение на Националната стратегия за намаляване случаите на недекларирана заетост в Румъния в периода 2010-2012 г. съдържа мерки, които се очаква да имат както възпиращ, така и насърчителен ефект. Една част от мерките са свързани с укрепване капацитета на Инспекцията по труда и увеличаване броя на проверките. В резултат от прилагането на мерките се създават предпоставки за повишаване разкриваемостта на нарушения на трудовото законодателство, а налагането на санкции (за някои нарушения през 2011 г. техният размер е увеличен десетократно) е отрицателен стимул за работодателите, които не сключват индивидуален трудов договор с наетите от тях лица и/или не обявяват пред властите работещите при тях работници и служители. Друга група мерки са насочени към обучение и повишаване осведомеността на работодателите и наетите лица относно негативните последици от наемането/полагането на труд без договор и от неплащането на социални и здравни осигуровки. Целта на тези мерки е преди всичко превенция чрез промяна в обществените нагласи към работата на „черно”. И третата група мерки са свързани със задълбочаване на сътрудничеството и обмяната на информация с други национални и европейски органи и институции в борбата с недекларирания

	труд, съгласуваност в действията, и формулиране на целенасочени и ефективни мерки за ограничаване на скритата заетост.
Резултат	В рамките на извършения преглед на нормативни актове и други източници на информация за превенция на и борба със сивата икономика в трудовоправните и социалноосигурителните отношения в Румъния не е идентифициран доклад или друг документ за изпълнение на мерките, заложени в Националния план за действие. Независимо от това може да се допусне, че в резултат от прилагането на мерките, заложени в него, броят на лицата, работещи без трудов договор е намалял, други нарушения на трудовото законодателство са установени и санкционирани, а обществото като цяло е по-добре запознато с отрицателните ефекти от укриването на трудова дейност, вкл. на социалноосигурителни и здравни вноски и данъци.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	В Националния план за действие за изпълнение на Националната стратегия за намаляване на случаите на недекларирана заетост не са предвидени разходи за укрепване капацитета на Инспекцията по труда и за сътрудничество с другите администрации. Предвидени са средства само за информационни дейности и проверки. Независимо от това може да се допусне, че ползите от реализирането на мерките са увеличение в броя на установените нарушения, съответно на общия размер на наложени глоби, а след повишаването на санкциите през 2011 г. – и нарастване на постъпленията от глоби. Също така ползите от прилагането на мерките са увеличаване броя на лицата със сключен и регистриран в Общия регистър на наетите лица индивидуален трудов договор, което от своя страна е предпоставка за повече постъпления както в държавния бюджет, така и в социално- и здравноосигурителния фонд.
Контакти с релевантни институции	*1) Генерален секретариат на правителството (Secretariatul General al Guvernului)* Адрес: Palatul Victoria, Piaţa Victoriei nr. 1, Sector 1, Cod poştal: 011791, Bucureşti, Romania Тел.: (централа) (+40) 21 314 34 00; факс: (+40) 21 313 98 46 E-mail: (връзки с обществеността) drp@gov.ro; интернет адрес: http://www.sgg.ro *2) Министерство на труда, семейството, социалната защита и възрастните хора* (Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice) Адрес: str. Dem.I.Dobrescu nr.2-4 sectorul 1 Bucureşti, Romania Тел.: (централа) (+40) 21 313 62 67, 21 315 85 56; тел./факс: (+40) 21 315 88 12; 21 313 62 67 E-mail: (връзки с обществеността) relatiicupublicul@mmuncii.ro; интернет адрес: http://www.mmuncii.ro/ *3) Инспекция по труда (Inspecţia Muncii)* Адрес: Str. Matei Voievod nr. 14, Sector 2, Cod poştal: 021451, Bucuresti, Romania Тел.: (+40) 21 302 70 30; факс: (+40) 21 302 70 64 E-mail: petitii@inspectiamuncii.ro; comunicare@inspectiamuncii.ro; интернет адрес: http://www.inspectmun.ro *4) Териториални инспекции по труда*

	Инспекцията по труда има 41 териториални поделения. Информация за контакт с тях е публикувана на адрес: http://www.inspectmun.ro/site/Inspectorate/inspectorate.html

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 25 (3)**
Познатост на практиката у нас	Такава практика не е позната у нас.
1. Законодателство и нормативна база	Практиката може да бъде оценена като приложима, тъй като в разработването на такава стратегия ще бъдат ангажирани много ведомства и това не би било възможно да се извърши в кратки срокове. Национална стратегия се приема с акт на Министерския съвет, като при разработването ѝ се планират конкретни мерки, показатели за отчитане на изпълнението им и др.
2. Административна структура и капацитет	Прилагането на мярката не изисква промени в съществуващите структури, а само обединява усилията им в борбата в нерегламентираната заетост, и може да се оцени като лесно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Разходите се залагат още на ниво планиране, и се осигуряват от държавния бюджет. Практиката е лесно приложима.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Бизнесът няма да понесе допълнителни разходи от прилагането на практиката, напротив мерките могат да му помогнат в реализацията на ползи. Практиката може да се оцени като лесно приложима.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Оценката по този критерий зависи от времевия хоризонт (периода на прилагане) на стратегията, като може да се очаква ефектите да се появят в средносрочен или дългосрочен план.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Би следвало да се приеме добре от обществото, тъй като реализацията на мерките от стратегията е насочена към решаване на проблеми със заетостта.
Комплексна оценка	Практиката е Приложима

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Тип 3 - Административни практики

Държава	**Люксембург**	**Практика No 26 (3)**
Име (BG/FR)	**Опростена административна процедура при наемане на лица в домакинствата** **Procédure administrative simplifiée pour l'emploi des personnes dans les ménages**	
Кратко описание и предистория	Опростената административна процедура за деклариране на изплатеното нетно възнаграждение се прилага от началото на 1999 г. и е задължителна за всяка платена дейност, извършвана от физическо лице в домакинство. Дотогава Кодексът за социално осигуряване задължаваше работодателите ежемесечно да декларират изплатеното брутно възнаграждение, което е свързано с изчисляване на неговия размер, на социално-осигурителните вноски и данъчните облекчения, и впоследствие изпращане на данъчен формуляр, т.е. извършване на множество обременителни процедури. След въвеждане на опростената процедура операциите по изчисляване и събиране на социалноосигурителните вноски и удържането на данъците се извършва от държавната администрация.	
Декларирана цел	Целта мярката е опростяване на процедурите и намаляване на административната тежест за работодателя с оглед насърчаване легалното наемане на помощници в домакинствата. Административното опростяване позволява на работодателя да заплаща на наетото лице направо нетното възнаграждение, без да е необходимо да изчислява дължимите осигуровки и данъци.	
Организация, въвела практиката	1) *Единен център за социална сигурност* (Centre Commun de la Sécurité Sociale) адрес: Centre Commun de la Sécurité Sociale, L-2975 Luxembourg тел. (+352) 40141-1 Единният център изчислява размера на брутното възнаграждение въз основа на обявената от работодателя в декларацията нетна сума. Данъкът върху доходите се изчислява след приспадане на здравните и социалните осигуровки и се плаща от работодателя. Единният център удържа ежемесечно данъка от работодателя и има грижата да го декларира и да преведе сумата по сметка на Администрацията по приходите. В края на всеки шестмесечен период Единният център изпраща и на работодателя, и на наетото лице документ, удостоверяващ броя на отработените часове и часовата ставка.	
Правна форма	Опростената административна процедура е въведена с Постановление на Великия херцог от 18 ноември 1998 г. за автоматично преизчисляване на вноските, декларирани пред Единния център за социална сигурност за лица, заети в частни жилища.[36] Постановлението изменя чл. 426, ал. 2 на Кодекса за социално осигуряване.	

[36] Règlement grand-ducal du 18 novembre 1998 adaptant d’office la rémunération déclarée auprès du Centre commun de la sécurité sociale pour les personnes occupées dans le ménage privé de l’employeur; Mémorial A n° 100 du 03.12.1998.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Вложени ресурси	Единният център за социална сигурност отговаря за получаването на декларациите, изчисляването на дължимите вноски и данъци, за удържането им от работодателя и за превеждане на средствата към съответните социалноосигурителни фондове и държавния бюджет. Не са идентифицирани данни и информация за вложените ресурси, свързани с прилагането на опростената административна процедура по чл. 426, ал. 2 на Кодекса за социално осигуряване.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Опростената административна процедура е от полза и за двете страни. След въвеждането ѝ работодателите (членове на домакинства) декларират само нетното възнаграждение, изплатено на наетото лице, т.е. освобождават се от ангажимента да изчисляват и декларират брутната заплата, размера на дължимите социалноосигурителни вноски и данъци. Допълнителен стимул за тях е и правото на данъчно облекчение при разходи за заети в домакинството лица (домашни помощници, детегледачки, и пр.). За наетите лица, легалната заетост, от една страна не е свързана с удръжки от договореното възнаграждение, а от друга дава право на обезщетения при настъпване на някои от рисковете, за които са осигурени. С въвеждането на мярката и работодателите, и домашните помощници имат стимул да декларират заетостта.
Резултат	В резултат от въвеждането на опростената административна процедура са създадени предпоставки за предотвратяване на недекларирания труд.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Ангажиментът за изчисляване размера на брутното възнаграждение, дължимите данъци и осигуровки, тяхното удържане и плащане към държавата е прехвърлен от частните субекти към публичния сектор, т.е. съществена част от „тежестта”, асоциирана с наемането и извършването на легална трудова дейност е пренасочена към държавната администрация.
Контакти с релевантни институции	1) *Единен център за социална сигурност* (Centre Commun de la Sécurité Sociale) Centre Commun de la Sécurité Sociale, L-2975 Luxembourg тел. (+352) 40141-1 2) *Министерство на социалната сигурност* (Ministère de la Sécurité sociale) 26, rue Sainte Zithe, L-2763 Luxembourg тел.: (+352) 247-86311 факс: (+352) 247-86328 e-mail: mss@mss.etat.lu

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 26 (3)**
Познатост на практиката у нас	В Р България няма идентична практика. Ако физическо лице желае да наеме детегледачка или домашна помощница, по трудово правоотношение, е необходимо да се впише в регистър БУЛСТАТ, откъдето получава единен идентификационен код (ЕИК), с който внася осигурителни вноски, удържа ДОД, подава съответните декларации и т.н. Детегледачки могат да се наемат по програми за подкрепа на майчинството – например Процедура BG051PO001-1.1.05 - „Отново на работа", чрез която се осигурява детегледачка в случай, че родителят е решил да се върне на работа по-рано от

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	срока на полагаемото майчинство. Тогава той има възможност да ангажира безработно лице от Бюрото по труда, като институцията поема заплатата и осигуровките на наетото лице.
1. Законодателство и нормативна база	Необходим е преглед и съответни промени в трудовото, данъчното и осигурителното законодателство – КСО и поднормативна уредба, ЗДДФЛ и поднормативна уредба, енетуално Устройствен правилник на МТСП, Закон за НАП, Закон за регистър БУЛСТАТ, Устройствен правилник на АЗ и т.н. Практиката се оценява като трудно приложима.
2. Административна структура и капацитет	Тъй като повечето физически лица нямат необходимите познания за необходимите действия, които следва да извършат при сключване на трудов договор с друго физическо лице – напр. детегледачка, е удачно административната структура за изработи типови трудови договори за лицата, които ще бъдат наемани в домакинствата – може да бъде възложено на дирекция от МТСП или на АЗ. Необходимо е и създаването на структура, която да изчислява дължимите данъци, здравни и социални осигуровки и да декларира и преведе сумите по сметка на НАП. Би могло да се обмисли и вариант за поемане на такива задължения от съществуващата структура – НАП, което ще изисква реорганизация на работата и преценка по какъв начин да се осъществява новата дейност. Затова се отчита необходимост от промени в действащите структури и/ или създаване на нови звена, които да отговарят за прилагане на мярката. Практиката следва да се оцени като Трудно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	От гледна точка на ресурси, практиката следва да се оцени като трудно приложима, тъй като ще изисква изплащането на възнаграждения на заетите в новите структури/ звена служители, ангажирани с прилагането на мярката, а също и дейности по популяризиране на практиката с цел насърчаване на хората да я прилагат, тъй като такава практика е непозната у нас.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Не са налице разходи от страна на бизнеса, което квалифицира практиката като лесно приложима.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Може да се очаква ефект още в краткосрочен план след въвеждане на практиката. Лесно приложима.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Практиката може да се оцени по-скоро като трудно приложима. От една страна следва да се преодолеят изградените в обществото стереотипи (напр. извършването на услуги с личен труд в дома ни - ремонтни работи, почасово наемане на бавачка, и т.н), които не се разглеждат като нерегламентирано полагане на възмезден труд.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	Мярката може да срещне отпор и от заинтересованите лица – напр. детегледачки-пенсионери или регистрирани в Бюрото по труда, които биха предпочели да работят нерегламентирано, за да си спестят удръжките за данъци и осигуровки или да получават едновременно пари на ръка и обезщетение за безработица. Работодателите – членове на домакинства, също могат да предпочетат да използват други начини за ползването на услуги на детегледачки – сключване на договор за услуги, назначаване през притежавани от тях фирми, въобще да не желаят формализиране на отношенията и т.н.
Комплексна оценка	Практиката е Трудно приложима

Държава	**Португалия**	**Практика No 27 (6)**
Име (BG / PT)	**Възможност за създаване на компания „на едно гише“** **Empresa na hora**	
Кратко описание и предистория	През 2005 г., Министерството на правосъдието започва инициатива, чиято цел е облекчаване на бюрократичната тежест при създаването на нови предприятия. Благодарение на опростяването на административните изисквания сега е възможно да се създаде дружество "на едно гише" в рамките на един ден. От възможностите могат да се възползват самонаети лица и дружества с ограничена отговорност.	
Декларирана цел	Тази мярка цели изсветляване на недекларирания труд от страна на самонаетите и бизнеса. Инициативата има и превантивен ефект, защото увеличава вероятността стартиращите предприемачи да работят в официалната икономика. Сред целевите групи са и предприемачи, които искат да създадат микро или малко предприятие с няколко души персонал. Инициативата е част от мерките, целящи справяне с недекларирания труд чрез намаляване на административната тежест върху бизнеса.	
Организация, въвела практиката	Практиката е предложена от държавния секретар на правосъдието, Жоао Тиаго Силвейра, и е координирана от Агенцията за административна модернизация(AgênciaparaaModernizaçãoAdministrativa, AMA). Агенцията за административна модернизация е публична институция, чиято мисия е да идентифицира, развива и оценява програми, проекти и действия с цел модернизиране и опростяване на административната и регулаторна рамка, както и промотирането, координирането, управлението и оценката на публичните услуги.	
Правна форма	Проектът е под ръководството на Министерството на правосъдието, координиран от Агенцията за административна модернизация .	
Вложени ресурси	Не е налична информация за вложените ресурси при реализирането на този проект. Голяма част от бюджета за реализирането на тази инициатива е осигурен от Министерството на правосъдието. Принос към прилагането на инициативата на практика обаче имат и	

	други агенции и министерства, които сами трябва да осигурят финансиране за работните групи по проекта. Координацията между различните агенции и министерства е отчетена като едно от предизвикателствата при реализиране на административна реформа в такъв мащаб.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	В резултат на тази реформа създаването на фирма в Португалия в момента е по-бързо, с по-малка бюрократична тежест и по-евтино в сравнение с много други държави-членки на ЕС. Регистрацията улеснява и работата с данъчната администрация, която своевременно получава необходимата информация за новорегистрираното дружество. Тази инициатива намалява разходите за фирмите, които решат да оперират „на светло“, а по този начин намалява ползите от извършване на дейност в сенчестата икономика.
Резултат	Статистиката показва, че тази процедура облагодетелства основно дружествата с ограничена отговорност и самонаетите.Времето необходимо за регистриране на дружеството е средно един час и 14 минути. За целия период от съществуването на инициативата (от 14 юли 2005 г. до 31.10.2013 г.) са създадени 157 388 фирми.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Реализирането на инициативата улеснява създаването на фирма и намалява значително разходите за бизнеса и самонаетите. Оптимизирането на процедурите облекчава работата на публичната администрация. Няколко страни са показали значителен интерес към португалската инициатива, след като е призната като добра практика от Световната банка.
Контакти с релевантни институции	1. *Министерство на правосъдието* *Кабинет на министъра на правосъдието* *адрес: Praça do Comércio - 1149-019 Lisboa* *телефон: +351 213 222 300* *факс: +351 213 479 208* *и-мейл: gabinete.ministro@mj.gov.pt* 2. *Интернет портал: Компания на едно гише* *Empresanahora* *Интернет страница: www.empresanahora.pt* *Телефон: +351 707 20 11 22*

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 27 (6)**
Познатост на практиката у нас	Регистрацията на фирми в България се извършва в Търговския регистър към Агенция по вписванията. За да се улесни регистрацията на фирми, бяха намалени праговете за собствения капитал, и сега минималното изискванията при създаване на ООД и ЕООД е 2 лева. В същото време регистрацията изисква изготвянето на определен

	набор от документи, които макар и да могат да са бланкови не са създадени за улеснение на фирмите, и се налага те да използват платена външна правна помощ.
1. Законодателство и нормативна база	Необходими са преглед и евентуални промени в Закона за Търговския регистър, Търговския закон, Устройствения правилник на Агенцията по вписванията, Наредба № 1 от 14 февруари 2007 г. за водене, съхраняване и достъп до търговския регистър, Наредба за реда и начина на осъществяване на достъп до търговския регистър по служебен път, Наредба № 7 от 29 юни 2006 г. за взаимодействието на регистър БУЛСТАТ с други регистри и информационни системи и за достъпа до данни, Тарифа за държавните такси, събирани от Агенцията по вписванията и други. Практиката е по-скоро трудно приложима.
2. Административна структура и капацитет	Въвеждането на практиката изисква промени в организацията на работа на Търговския регистър, но в рамките на съществуващата структура и наличен човешки ресурс.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Необходимо е изготвяне на бланкови документи, които да бъдат ползвани от фирмите – дружествен договор, избор на сфера на дейност, режим за избор на име на фирмата (достъп до списък с имена / или предоставяне на списък със свободни имена), възможност за подпис на управител пред служителите на гишето (към момента, декларацията със подписа на управителя се изисква да е нотариално заверенна). Тези разходи обаче биха били еднократни – при организиране на процедурата, тъй като ще се ползват без допълнителна тежест за продължителен период от време. Практиката се оценява като лесно приложима.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Практиката би довела до улеснение за бизнеса, единственото условие е цената на услугата да е съобразена със нейната себестойност. Увеличаването на цената над себестойността за предоставянето на услугата (каквито примери има) ще постави под въпрос и нейната ефективност.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	По същество тази практика може да се приложи за значителен брой новорегистриращи се фирми, и ефектите от официализирането им да са видими дори в краткосрочен план.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Фирмите които не искат да ползват създадените бланкови документи, или не могат поради спецификите, които искат да отразят в дружествния си довогор следват обичайната процедура, която обаче не би следвало значително да се различава от съкратената, предлагана на едно гише.
Комплексна оценка	Практиката е Приложима

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Държава	**Португалия**	**Практика No 28 (7)**
Име (BG / PT)	**Създаване на портал за услуги към самонаетите и бизнеса** **Portal da empresa**	
Кратко описание и предистория	Португалия има проблем с ниската заетост и сравнително високата безработица през последните години. Голяма част от безработните имат практически опит като наети, но нямат необходимите цялостни познания за започване на самостоятелна дейност и работа като самонаети. В този контекст страната има нужда от информационен портал, който да предоставя юридически, финансови, управленски познания, както и възможности за извършване на разнообразни услуги. Порталът в полза на бизнеса и самонаетите стартира през юни 2006 г. с цел предоставяне на онлайн достъп до 400 информационни, интерактивни и транзакционни услуги в услуга на частния сектор.	
Декларирана цел	Целта на портала е да минимизира стъпките за изпълнение на задълженията на бизнеса, предоставяйки възможност за извършване на голям брой услуги по интернет, ускорявайки следването на процедурите и спазването на формалностите и намалявайки административната тежест и свързаните разходи.	
Организация, въвела практиката	Порталът е създаден под ръководството на Агенцията за административна модернизация (Agência para a Modernização Administrativa). Агенцията за административна модернизация е публична институция, чиято мисия е да идентифицира, развива и оценява програми, проекти и действия с цел модернизиране и опростяване на административната и регулаторна рамка, както и промотирането, координирането, управлението и оценката на публичните услуги.	
Правна форма	Агенцията за административна модернизация управлява портала с цел подобряване на публичния достъп до информация за включение услуги.	
Вложени ресурси	Реализацията на проекта изисква координацията на няколко публични институции, всяка от които осигурява частично финансирането на инициативата. Оперативното управление на портала се осъществява от Агенцията за административна модернизация.	
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Порталът намалява административната тежест за бизнеса и предоставя множество услуги, които улесняват работата на фирмата през целия период на съществуване – от учредяване през управление и разширяване на дейността до заличаване на дружеството. По този начин порталът съдейства за превенция на неформалната заетост и създава стимул за формализиране на сенчестата икономика. За разлика от други подобни проекти, които се концентрират само върху учредяването на дружеството, тази инициатива отчита, че административната тежест оказва въздействие върху стопанската активност през целия жизнен цикъл	

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	на фирмата.
Резултат	Инициативата надминава първоначалните очаквания и понастоящем порталът предоставя информация относно или възможност за извършване на 650 услуги, до които има бърз достъп посредством интерактивно меню. Инициативата води до намаляване на стимулите за нерегистрирана заетост и предоставя ценна подкрепа на микро и малките предприятия.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Порталът се счита за успешна инициатива както от страна на правителството, така и от страна на частния сектор, което личи и от широкото му използване.
Контакти с релевантни институции	1. *Портал за услуги за бизнеса* *Portal da empresa* *Интернет страница: www.portaldaempresa.pt* *И-мейл: info.portaldaempresa@ama.pt* 2. *Агенция за административна модернизация* *Agência para a Modernização Administrativa* *Адрес: Rua Abranches Ferrão n.º 10, 3º G, Lisboa, 1600 – 001* *И-мейл: ama@ama.pt* *Телефон: +351 21 723 12 00* *Факс: +351 21 723 12 20*

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 28 (7)**
Познатост на практиката у нас	У нас няма създаден Единен информационен портал. Отделни примери за подобни практики: Националният експортен портал - действа като посредник при установяване на контакти между български МСП и чуждестранни компании, както и при предлагане на стоки и услуги. Чрез портала се поддържа база данни с фирмени записи на експортноориентирани български предприятия. Регистрацията и предоставяната информация в портала са безплатни. Порталът е разработен в изпълнение на Проект „Насърчаване на интернационализацията на българските предприятия” по Приоритетна ос 4 на ОП „Развитие на конкурентоспособността на българската икономиката 2007-2013 г.”, по който Изпълнителната агенция за насърчаване на малките и средните предприятия е институционален бенефициент. Поддържането на актуална информация по отделните рубрики, намирането на оферти, подготовката на отговори на запитвания от страната и чужбина, както и на консултации в помощ на бизнеса се осъществява от експертния екип на Изпълнителната агенция за насърчаване на малките и средните предприятия.

	Интернет базиран „Бизнес портал на Югозападна България” по Проект "Трансгранични инструменти за икономическо развитие и конкурентноспособност" - целта е подобряване на конкурентноспособността и насърчаване растежа на предприятията в пограничните райони на общините Сандански, Петрич, Струмяни и Кресна от Република България и префектура Серес от Република Гърция, чрез обмяна на опит, бизнес консултиране и интернет-базирани информационни ресурси. Проект „Развитие на административното обслужване по електронен път” - договор № К-10-31-1/07.09.2010 год., който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз. Проектът включва 5 дейности за автоматизиране обмена на данни от 30 ключови регистъра (между които Търговския, Кадастъра и ЕСГРАОН) чрез служебни електронни услуги. Проект „Подобряване на административното обслужване на потребителите чрез надграждане на централни системи за електронно правителство” по ОПАК – създаване на регистър за електронна идентичност на потребителите и базови инфраструктурни електронни услуги, и внедряване на централна документооборотна система. Предвидено е създаване и на централизирана система за управление на комуникационната и хардуерна инфраструктура. Очаква се най-малко 5 администрации да бъдат интегрирани към централната система за мобилна (SMS) нотификация и информационно-справочна дейност за гражданите и бизнеса и др.
1. Законодателство и нормативна база	Необходим е преглед и евентуални промени в Закона за администрацията, Закона за електронното управление, Закона за електронния документ и електронния подпис, Закона на електронните съобщения, Закона за достъп до пространствени данни, Наредбата за общите изисквания за оперативна съвместимост и информационна сигурност (НОИОСИС), Наредбата за вътрешния оборот на електронни документи и документи на хартиен носител в администрациите, Наредбата за регистрите на информационните обекти и на електронните услуги, Наредбата за удостоверенията за електронен подпис в администрациите, Наредбата за електронните административни услуги, Наредбата за изисквания към единна среда за обмен на електронни документи, Устройствения правилник на Министерството на транспорта, информационните технологии и съобщенията, Инструкция № 1 от 11 юни 2009 г. за институционална идентичност на администрациите, Инструкция № 2 от 21 юли 2009 г. за наименованията на домейните и поддомейните, използвани от администрациите, Инструкция № 4 от 21 юли 2009 г. за изискванията към дизайна на интернет страниците на администрациите и т.н. Трудно приложима.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

2. Административна структура и капацитет	Въвеждането на практиката изисква сериозен ангажимент на различни институции, и координация на процеса по предоставяне на услуги и информация. Вероятно е да изисква създаване на координационнна структура, като е възможно това да е съществуващо звено от администрацията. Трудно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Създаването на портала има няколко вида разходи: • Първоначални – за согтуерно и хардуерно обезпечаване на портала, събиране на информация, и разработване на услугите във вид, годен за предосатвяне на заинтересованите лица и фирми; • Текущи – за поддръжка на системата, както и актуализиране на предлаганите услуги и информация • Развитие – разширяването на обхвата и вида на предлаганите услуги. Тези разходи следва да се редвидят от бюджетите на съответните институции, въвлечени в предоставянето на услуги, и биха били на сериозна стойност – както първоначалните, така и текущите. Практиката се оценява като трудно приложима.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Потребителите на портала биха имали единствено ползи, доколкото той ще е със свободен достъп. В по-широк смисъл, разходите, които държавата трябва да направи за създаването му ще са бюджетни средства, които са отделени от фирмите и гражданите, и по същество, всеки един ще има финансово участие в създаването на портала.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Ефектите ще се генерират според разнообразието и качеството напредлаганите услуги. Може да се допусне, че ще е необходимо време както за тяхното прецизиране, така и за създаване на навик в фирмите и гражданите да използват портала, така че ефектите биха били в средносрочен хоризонт.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Сближаване на връзката държава – бизнес / граждани, както и показването на усилия за облекчаване на последните би следвало да се приема положително.
Комплексна оценка	Практиката е Трудно приложима

Държава	**Ирландия**	**Практика No 29 (5)**
Име (BG/EN)	**Право на възложителите на обществени поръчки да осъществяват контрол за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство** **Contracting Authorities’ Right to check Employment and Social Welfare Acts Compliance**	
Кратко описание и	*Споразумението за социално партньорство „Towards 2016“ (2006 – 2015)* представя слабостите и предизвикателствата пред ирландската икономика и	

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

предистория	общество, както и мерки за тяхното преодоляване. Ангажиментите в него се договарят между правителството, основните работодателски организации и синдикатите, а от 1997 г. в политическите дискусии участват и неправителствени организации, но не и по въпроси, касаещи възнагражденията. Глава VII. „Права на заетите и спазване на законодателството“ съдържа ангажименти и мерки, включително законодателни, за подобряване контрола по спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство, укрепване ролята и правомощията на инспекцията по труда, за взаимодействие и сътрудничество между отговорните служби и агенции и пр. Една от тези мерки е свързана с добавяне на клауза в договорите за изпълнение на обществени поръчки за строителство, която изисква спазване на трудовото законодателство. Този ангажимент е спазен и в момента възложителите на обществени поръчки за строителство, в съответствие с клаузите на (образеца на) договора, който има правнообвързваща сила за подписалите го страни, имат право да осъществяват контрол за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство, вкл. чрез изискването на документи в уверение на това, че нормативните и договорните изисквания са спазени. Ако възложителят установи, че изпълнителят не спазва правните норми, има право да удържи част от договорената сума за изпълнение на поръчката, и с нея да изплати дължимите в полза на работниците възнаграждения и социалноосигурителни вноски.
Декларирана цел	Целта на мярката е ограничаване нарушенията на трудовото и социалноосигурителното законодателство в строителния сектор, както и подобряване на конкурентната среда в отрасъла.
Организация, въвела практиката	Практиката е въведена от Националната служба по обществени поръчки (National Procurement Service). Създаден е специален Интернет сайт за реформата във възлагането на обществени поръчки за строителство -http://constructionprocurement.gov.ie/.
Правна форма	В рамките на прегледа на нормативни актове и други документи и източници не е идентифициран акт или документ, който оправомощава възложителите да осъществяват контрол върху изпълнителите за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство. Практиката е въведена с клауза в (образеца на) договор за изпълнение на обществена поръчка за строителство, който е задължителен за всички възложители в Ирландия.
Вложени ресурси	В рамките на извършения преглед на нормативни актове и други документи и източници не са идентифицирани данни относно преките разходи, свързани с въвеждането и прилагането на практиката. Може да се допусне обаче, че за прилагането ѝ не са необходими много (човешки, финансови и технически) ресурси.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Не са идентифицирани и данни относно ефективността на мярката като например брой установени нарушения на законодателството, размер на удържаните суми, брой работници, чийто права са защитени и пр. Независимо от това, може да се допусне, че мярката е ефективна дотолкова, доколкото от една страна е инструмент за санкциониране на нарушенията, а от друга би имала или има възпиращ ефект за (потенциално) неизрядните изпълнители.

Резултат	Контролът, осъществяван от възложителите за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство е предпоставка от една страна за предотвратяване (предприятията се въздържат от въвличане в практики, присъщи на сивия сектор), а от друга и за ограничаване (установяване и „санкциониране” на нарушенията) на неформалната икономика в трудовоправните и социалноосигурителните отношения.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Тежестта, включително разходите за прилагане на практиката, е разпределена между всички възложители на строителни работи. Положителни ефекти на контрола от възложителите за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство имат всички засегнати страни – неизрядните работодатели са „санкционирани”, правата на работниците (на възнаграждение, социално осигуряване и др.) са защитени; защитен е и публичния интерес чрез плащане на дължимите социалноосигурителни вноски и данъци към бюджета; освен това чрез практиката се демонстрира, че публични средства не се разходват за „финансиране” на сивия сектор.
Контакти с релевантни институции	1) *Национална служба по обществени поръчки* (National Procurement Service) Централен офис (Office of Public Works Headquarters) Адрес: Jonathan Swift Street, Trim, Co. Meath., Ireland факс: (+353) 46 943 8422 E-mail: nps@opw.ie Интернет адрес: http://www.procurement.ie 2) *Министерство на публичните разходи и реформата* (Department of Public Expenditure and Reform) Обществени поръчки за строителство Construction Procurement, Отдел „Национална политика на обществените поръчки (National Public Procurement Policy Unit) Адрес: Upper Merrion Street, Dublin 2, Ireland E-mail: construction@per.gov.ie Интернет адрес: http://constructionprocurement.gov.ie 3) *Федерация на строителната индустрия* (Construction Industry Federation) Офис в Дъблин (Dublin Office адрес: Construction House, Canal Road, Dublin 6, Ireland Тел.: (+353) 1 406 6000; Факс: (+353) 1 496 6953 Email: info@cif.ie Интернет адрес http://cif.ie/

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 29 (5)**
Познатост на практиката у нас	У нас не е регламентиран текущ контрол за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство от възложители на обществени поръчки. В Закона за обществени поръчки е налице предварителна проверка на кандидатите и участниците, като възложителят отстранява от участие в процедура за възлагане на обществена поръчка кандидат или участник, който е: 1. осъден с влязла в сила присъда, освен ако е реабилитиран, за престъпление против финансовата, данъчната или осигурителната

	система, включително изпиране на пари, по чл. 253 - 260 от Наказателния кодекс; подкуп по чл. 301 - 307 от Наказателния кодекс; участие в организирана престъпна група по чл. 321 и 321а от Наказателния кодекс; престъпление против собствеността по чл. 194 - 217 от Наказателния кодекс; престъпление против стопанството по чл. 219 - 252 от Наказателния кодекс; … 2. обявен в несъстоятелност; 3. в производство по ликвидация или се намира в подобна процедура съгласно националните закони и подзаконови актове. Възложителят може да отстрани от участие в процедура за възлагане на обществена поръчка кандидат или участник който има задължения по смисъла на чл. 162, ал. 2, т. 1 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс[37] към държавата и към община, установени с влязъл в сила акт на компетентен орган, освен ако е допуснато разсрочване или отсрочване на задълженията, или има задължения за данъци или вноски за социалното осигуряване съгласно законодателството на държавата, в която кандидатът или участникът е установен; както и който има наложено административно наказание за наемане на работа на незаконно пребиваващи чужденци през последните до 5 години;… За доказване на техническите възможности и/или квалификацията на кандидатите или участниците възложителят може да изиска от тях да представят декларация за средния годишен брой на работниците и служителите и за броя на ръководните служители на кандидата или участника за последните три години. Възложителят може да посочи в документацията органите, от които кандидатите или участниците могат да получат необходимата информация за задълженията, свързани с данъци и осигуровки, опазване на околната среда, закрила на заетостта и условията на труд, които са в сила в страната или в държавата, където трябва да се извърши строителството или да се предоставят услугите, и които са приложими към строителството или към предоставяните услуги. В този случай всяка оферта трябва да съдържа декларация от кандидатите, че са спазени изискванията за закрила на заетостта, включително минимална цена на труда и условията на труд. Всъщото време наемането на нелегално пребиваващи чужденци е криминално престъпление според Наказателния кодекс: Чл. 227. (Изм. - ДВ, бр. 10 от 1993 г., изм. - ДВ, бр. 50 от 1995 г., изм. - ДВ, бр. 81 от 1999 г., в сила от 14.12.1999 г., отм. - ДВ, бр. 75 от 2006 г., в сила от 13.10.2006 г., нов - ДВ, бр. 19 от 2012 г.) (1) Който наеме на работа едновременно пет или повече незаконно пребиваващи на територията на Република България чужденци, се

[37] Публични са държавните и общинските вземания за данъци, включително акцизи, както и митни сборове, задължителни осигурителни вноски и други вноски за бюджета.

	наказва с лишаване от свобода до четири години и с глоба от две хиляди до двадесет хиляди лева.
1. Законодателство и нормативна база	Необходими са преглед и евентуална промяна на Закона за обществените поръчки, Правилника за прилагане на Закона за обществените поръчки, КТ, КСО, ДОПК, подзаконовите актове по прилагането им, Устройствен правилник на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" и др. Като се има предвид, че у нас контролът за спазване на трудовото, данъчното и осигурителното законодателство се осъществява от специални контролни органи, по-целесъобразно би било не въвеждане на правомощие за възложител на обществени поръчки да извършва такъв контрол, а по-скоро да му се вмени сигнална функция в случаите, които установи евентуални нарушения. Практиката е по-скоро трудно приложима.
2. Административна структура и капацитет	Практиката може да се вмени на съществуващите административни структури. Ще е необходимо специално обучение на възложителите на обществени поръчки по трудово, данъчно и социалноосигурително законодателство. Практиката може да се оцени като Приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Практиката може да се оцени като Приложима, тъй като нейното прилагане ще изисква ограничени допълнителни ресурси, изразяващи се най-вече в разходи за обучение на ангажираните с прилагането ѝ възложители. Евентуално са възможни и разходи за дейности по популяризиране, тъй като практиката не е позната у нас.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Бизнесът не би следвало да понесе допълнителни разходи от прилагането на практиката. Единствено при неспазване на трудовото законодателство би могла да има обременяващ ефект за бизнеса, но това е само при условие на извършени нарушения. Практиката може да се оцени като лесно приложима.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Ефектите могат да се очакват в краткосрочен план, което квалифицира практиката като лесно приложима.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Практиката има възпиращ ефект по отношение на участници, спечелили обществени поръчки да нарушават разпоредбите на трудовото законодателство, тъй като след като спечелят дадена поръчка, са заинтересувани да я изпълнят без да търпят санкции. Може да се очаква положително възприемане на практиката от широката общественост, което я характеризира като лесно приложима.
Комплексна оценка	Практиката е Трудно приложима

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Държава	**Румъния**	**Практика No 30 (5)**
Име (BG/ROM)	**Регулиране на труда на т.нар „дневни работници”** **Reglementează activitatea de exercitarea unor activitati cu caracter ocazional desfasurate de zilieri**	
Кратко описание и предистория	През април 2011 г. румънският парламент приема Закон № 52/2011 г. за регулиране на дейностите, извършвани от време на време от дневни работници.[38] Съгласно чл. 1, по смисъла на закона „дневен работник” е всяко физическо лице, което е способно да работи и от време на време извършва неквалифицирана дейност в полза на „бенефициента”. „Бенефициент” може да бъде всяко физическо или юридическо лице, вкл. собственик на семеен бизнес, в полза на когото неквалифицирният работник от време на време извършва някаква работа. Бенефициентът и дневният работник не сключват трудов договор по смисъла на румънския Кодекс на труда. Под „работа от време на време” се има предвид дейност, която се извършва за период не по-кратък от 1 ден с продължителност 8 часа като дневният ангажимент не може да надвишава 12 часа. Дневните работници нямат право да работят за един и същи бенефициент в продължение на повече от 90 дни в рамките на една календарна година, а бенефициентът не може да използва труда им за извършване на дейности в полза на трети страни. Бенефициентът е длъжен да съставя регистър на дневните работници и ежемесечно, не по-късно от 5-то число на текущия месец, да изпраща на териториалната инспекция по труда извлечение от него за предходния месец. Регистърът може да бъде изпращан и по електронен път. Бенефициентът е длъжен да изплаща надницата на наетите работници в края на всеки работен ден. Допустимо е заплащането да се извършва след приключване на работата, но само след писмено споразумение между двете страни. Върху възнаграждението на дневния работник се дължи данък, който се удържа и плаща от бенефициента. Данъкът е в размер на 16% върху брутната сума. От възнаграждението на дневните работници не се удържат суми за вноски към държавното обществено осигуряване, но при желание, наетите лица имат право да се включат в схемите за пенсионно, социално и здравно осигуряване, както и за осигуряване срещу трудова злополука и професионално заболяване. За извършената от тях работа, дневните работници имат право на възнаграждение, чийто размер се договаря с бенефициента (работодателя). Размерът на брутното възнаграждение обаче не може да бъде по-малък от 2 леи (около 0,45 €) на час и по-голям от 10 леи (около 2,25 €) на час. Сферите, в които е допустимо наемането на дневни работници, са: селско стопанство; лов и риболов; горско стопанство, но само за сечене и извозване на дървен материал; рибно стопанство; овощарство и лозарство; пчеларство; животновъдство; представления, филми и аудиовизуални продукции, реклама, културни дейности и товаро-разтоварни работи; дейности, свързани с обработката на товари и почистване, при условие че последните са	

[38] Legenr. 52/2011 din 15 aprilie 2011 privindexercitareaunoractivitaticucaracterocazionaldesfasuratedezilieri; Monitorul Oficial al României nr 276 din 20.04.2011.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	свързани с някоя от предходните сфери. Лице, нарушило разпоредбите, уреждащи продължителността на работното време и размера на възнаграждението, се наказва с глоба в размер от 4 000,00 до 10 000,00 леи (съответно от 950,00 до 2 375,00 €). Бенефициент, който не спазва разпоредбите, касаещи създаването, воденето и изпращането на регистъра, се наказва с глоба в размер от 3 000,00 до 6 000,00 леи (съответно от 712,00 до 1 425,00 €), а за неудържан и невнесен данък върху дохода – с глоба в размер на 20 000,00 леи (4 750,00 €) и забрана за наемане на дневни работници за целия период на съществуване (живот) на бенефициента. Според Годишните доклади за дейността на Инспекцията по труда за 2011 г. и за 2012 г., от началото на май 2011 г., когато влиза в сила Закон № 52/2011 г., до 31.12.2011 г. броят на регистрираните дневни работници е 2 342 010, а до 31.12.2012 г. - 6 406 375. Следва да се има предвид, обаче че едно лице може да бъде вписано в повече от един регистър предвид обстоятелството, че работникът може да извършва работа за един работодател (бенефициент) за период не по-дълъг от 90 дни в рамките на календарната година.
Декларирана цел	Целта на закона е въвеждане на по-гъвкави и опростени процедури при наемането на работници за конкретни дни с оглед гарантиране на доходите им, но също така и за ограничаване на случаите на нелегална заетост.
Организация, въвела практиката	Законът е приет от румънския парламент *Парламент* Камара на депутатите (долна камара); Комисия по труда и социалната защита (Comisia pentru muncă şi protecţie socială) Адрес: Palatul Parlamentului, str.Izvor nr.2-4, Sector 5, Bucureşti, Romania Тел.: (централа) (+40) 21 316 0300; 21 414 1111 E-mail: cp07@cdep.ro; интернет адрес: http://www.cdep.ro/pls/parlam/structura.co?idl=1&idc=7
Правна форма	Редът и условията за наемане и регистриране на дневни работници, работното време, изплащането на възнаграждението и удържането на данък върху него са уредени със Закон № 52/2011 г. за регулиране на дейностите, извършвани от време на време от дневни работници; обн. официален вестник, бр. 276 от 20.04.2011 г.
Вложени ресурси	В рамките на извършения преглед на нормативни актове и други документи и източници на информация не са идентифицирани данни за преките разходи (парични и непарични), свързани с приемането, обработката и администрирането на данни от регистрите на дневните работници. Може да се допусне, че същите не са големи, защото тези дейности не са свързани с извършването на специфични и ресурсоемки работи.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на	Основните ефекти от прилагането на закона са в три аспекта. За работодателите положителните ефекти се изразяват във възможността да легализират извършваните от тях разходи за изплащане на надниците на дневните работници. За наетите лица прилагането на мярката е свързано с гарантиране на минималния размер на заплащането, продължителността на работното време и др., а за държавата – с увеличаване на приходите в държавния бюджет от платените данъци. Продурата за наемане и

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

практиката	регистриране на дневните работници е сравнително проста и спазването ѝ не би следвало да предполага извършване на разходи от работодателите (бенефициентите).
Резултат	Може да се каже, че мярката води до и е съществена предпоставка за предотвратяване на недекларираната заетост в голяма част от секторите, които се характеризират с високи нива на нелегален труд. Само за една година, броят на регистрираните дневни работници нараства трикратно.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Най-голямата полза от въвеждането на мярката е за работодателите, защото им позволява да легализират разходите за възнаграждение на наеманите от тях дневни работници, които разходи, до приемането на закона, те така или иначе са извършвали. В този смисъл мярката стимулира бенефициентите (работодателите) да регистрират и обявяват наеманите от тях лица. Мярката е и предпоставка за „изсветляване” на труда на дневните работници, вкл. за защита на техните права по закон (продължителност на работното време, минимален размер на заплата, и др.). Държавата също има полза от въвеждането на мярката, защото с начислените и платени данъци върху доходите на дневните работници се увеличават постъпленията в държавния бюджет.
Контакти с релевантни институции	*1) Инспекция по труда (Inspecţia Muncii)* Адрес: Str. Matei Voievod nr. 14, Sector 2, Cod poştal: 021451, Bucuresti, Romania Тел.: (+40) 21 302 70 30; факс: (+40) 21 302 70 64 E-mail: petitii@inspectiamuncii.ro; comunicare@inspectiamuncii.ro; интернет адрес: http://www.inspectmun.ro *2) Териториални инспекции по труда* Инспекцията по труда има 41 териториални поделения. Информация за контакт с тях е публикувана на адрес: http://www.inspectmun.ro/site/Inspectorate/inspectorate.html

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 30 (5)**
Познатост на практиката у нас	Срочният трудов договор е регламентиран в чл. 68, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда. Според тази разпоредба срочен трудов договор за определен срок, който не може да бъде по-дълъг от 3 години доколкото в закон или в акт на Министерския съвет не е предвидено друго. Срочен трудов договор по ал. 1, т. 1 на чл. 68 от КТ се сключва за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, както и с новопостъпващи работници и служители в обявени в несъстоятелност или в ликвидация предприятия. Алинея 4 на чл. 68 от КТ допуска сключване на срочни трудови договори за работи и дейности, които не са временни, сезонни или краткотрайни, т.е. за такива, които имат постоянен характер и се отнасят до основния предмет на дейност на работодателя. Съгласно § 1, т. 8 от Допълнителните разпоредби на КТ "Изключение" по смисъла на чл. 68, ал. 4 е налице при конкретни икономически, технологически, финансови, пазарни и други обективни причини от

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	подобен характер, съществуващи към момента на сключване на трудовия договор, посочени в него и обуславящи срочността му. Следователно трябва да са налице обективни причини, които налагат наемането на повече работници и служители за определен период от време, след изтичането на който нуждата от тях отпада и следва да се посочат изрично в трудовия договор, за да се мотивира неговото сключване. Срокът на договора в тази хипотеза е най-малко една година, като в тези случаи срочният трудов договор по ал. 1, т. 1 със същия работник или служител за същата работа може да се сключва повторно само веднъж за срок най-малко една година. При нарушаване на разпоредбите на чл. 68 , ал. 3 и 4 от КТ, трудовият договор се смята за сключен за неопределено време. За работодателя не съществува нормативно определено задължение след изтичане срока на договора да предложи на работника или служителя трудов договор за неопределено време. Съгласно чл. 69, ал. 1 от КТ трудовият договор, сключен за определен срок, се превръща в договор за неопределено време, ако работникът или служителят продължи да работи след изтичане на уговорения срок 5 или повече работни дни без писмено възражение от страна на работодателя и длъжността е свободна. Съгласно разпоредбата на чл. 325, ал. 1, т. 3 от КТ, с изтичане на уговорения срок, трудовият договор се прекратява без която и да е от страните да дължи предизвестие. Следователно, основанието за прекратяване на трудовия договор е изтичането на уговорения срок. И двете страни знаят за него още в момента на сключването на договора, защото са участвали в определянето му. Затова не си дължат нито предизвестие, нито обезщетение за това. У нас не е познат предвиденият в Румъния режим за наемане на „дневни работници”. Този режим съчетава белезите, както на трудовия, така и на гражданския договор – от една страна не се сключва трудов договор по смисъла на Кодекса на труда, но от друга е предвидено задължително минимално възнаграждение.
1. Законодателство и нормативна база	Практиката ще наложи законодателни промени и може да се квалифицира като трудно приложима. Следва да се анализира и прецени най-подходящото систематично място на подобен тип смесен договор. За тази цел ще е необходим преглед на КТ, подзаконова уредба, КСО и подзаконовата уредба, Закона за задълженията и договорите и други. В Румъния е приет специален закон за регулиране на дейностите, извършвани от време на време от дневни работници, което означава, че следва да се обмисли и такъв вариант на действие у нас.
2. Административна структура и капацитет	По принцип може да се използва капацитетът на съществуващите административни структури в Инспекцията по труда и НАП, но най-вероятно ще е необходим допълнителен административен ресурс. Практиката е Приложима.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	От гледна точка на ресурси, практиката следва да се оцени като трудно приложима, тъй като ще изисква изплащането на възнагражденията на ангажираните с нея служители, а също и дейности по популяризирането ѝ с цел насърчаване на хората да я прилагат, тъй като такава практика е непозната у нас.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Ще са налице разходи, свързани с приемането, обработката и администрирането на данни от регистрите на дневните работници. Може да се допусне, че същите не са големи, защото тези дейности не са свързани с извършването на специфични и ресурсоемки работи. Бенефициентите ще могат да легализират разходите за възнаграждение на наеманите от тях дневни работници. Практиката може да се квалифицира като Приложима.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Може да се очаква ефект още в краткосрочен план след въвеждане на практиката. Лесно приложима.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Може да се очаква положителна нагласа от дневните работници, тъй като техните права ще бъдат защитени по закон (минимален размер на заплата, и др.). По отношение на осигуровките, е предвидена възможност за избор от лицата, дали да се осигуряват или не. Единствената „спирачка” за тези лица да излязат от сивата икономика, ще бъде удръжката за данък върху полученото от тях възнаграждение. Бенефициентите ще могат да назначават персонал, когато най-много се нуждаят от него – например при събиране на реколта, без да е необходимо да минават през процедура на сключване и регистриране на трудов договор.
Комплексна оценка	Практиката е Трудно приложима

Държава	**Румъния**	**Практика No 31 (6)**
Име (BG/ROM)	**Публикуване на интернет страниците на териториалните инспекции по труда наименованията на работодателите, за които е установено, че не декларират труд** **Publicarea pe site-urile inspectoratelor teritoriale de muncă ă angajatorilor depistaţi cu muncă nedeclarată**	
Кратко описание и предистория	Една от мерките, включени в Националния план за действие за изпълнение на *Националната стратегия за намаляване на случаите на недекларирана заетост за периода 2010-2012 г.* е публично оповестяване на интернет страниците на териториалните инспекции по труда наименованията на работодателите, за които е установено, че не сключват индивидуален трудов договор с и не декларират труда на наетите от тях лица. Инспекцията по труда в Румъния има 41 териториални подразделения в областните градове. Всяка териториална инспекция по труда има собствена интернет страница. На тях е публикувана информация за негативните последици от недекларираната заетост, а повечето териториални инспекции поддържат и публичен регистър с наименованията на работодателите, за	

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	които е установено, че не са обявили пред властите наетите от тях работници и служители. Например, териториалната инспекция по труда за област Калараш (Călăraşi) в *html* формат е обявила фирмите, които в периода януари 2011 г. – май 2013 г. са нарушили разпоредбите на трудовото законодателство, броят на установените лица без трудов договор във всяка фирма и размера на наложените санкции (вж. http://www.itmcalarasi.ro/?q=munca-nedeclarata-2013).
Декларирана цел	В Националния план за действие за изпълнение на Стратегията и на интернет страниците на териториалните инспекции на труда не е посочена целта на публичното оповестяване на неизрядните работодатели.
Организация, въвела практиката	Териториалните инспекции по труда осъществяват проверки на територията на съответната област и налагат санкции при установени нарушения на трудовото законодателство. В изпълнение на *Националната стратегия за намаляване на случаите на недекларирана заетост в периода 2010-2012 г.* териториалните поделения на контролния орган по труда следва да публикуват на своите интернет страници информация с имената на работодателите, за които е установено, че са наели работници и служители, без да сключат индивидуален трудов договор с всеки от тях. *Териториални инспекции по труда* Инспекцията по труда има 41 териториални поделения. Информация за контакт с тях е публикувана на адрес: http://www.inspectmun.ro/site/Inspectorate/inspectorate.html
Правна форма	Публичното оповестяване на наименованието на работодателите, за които е установено, че не сключват индивидуален трудов договор с и не декларират труда на наетите от тях лица не е регламентирано с нормативен акт, се извършва в изпълнение на мерките, заложени в Плана за действие за реализиране на *Националната стратегия за намаляване на случаите на недекларирана заетост в периода 2010-2012 г.*
Вложени ресурси	В Националния план за действие в изпълнение на *Националната стратегия за намаляване на случаите на недекларирана заетост в периода 2010 – 2012 г.* не са предвидени средства за прилагане на мярката.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Публичното оповестяване на фирмите, които наемат работници и служители, без да сключат индивидуален трудов договор с тях, както и размера на наложените санкции може да се разглежда и като възпираща, и като насърчителна мярка. Дотолкова може да се допусне, че нито един работодател не би желал да е считан за некоректен, може да се предположи, че практиката, в една или друга степен (ще) стимулира спазването на трудовото законодателство. Освен това, при равни други условия, коректните работодатели имат по-големи шансове да привлекат висококвалифицирани работници и служители дотолкова, доколкото последните биха предпочели да предоставят труда и уменията си на фирма или предприятие, което спазва трудовото законодателство.
Резултат	Може да се допусне, че публичното оповестяване на некоректните работодатели ще доведе до ограничаване броя на наетите лица без индивидуален трудов договор.
Ефекти върху	Прилагане на мярката има двоен ефект за работодателите. От една страна те

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

ключови партньори и участници на пазара	са глобени, затова че нарушават трудовото законодателство, а от друга - репутацията им е изложена на риск. Ползите за обществото обаче са положителни, защото публичното оповестяване на некоректните работодатели е предпоставка за промява в нагласите към недекларираната заетост. Полжителни са ефектите и за работниците и служителите дотолкова, доколкото мярката (би следвало да) има възпиращ ефект за работодателите които (възнамеряват да) наемат лица, без да сключат трудов договор с тях.
Контакти с релевантни институции	*1) Инспекция по труда (Inspecţia Muncii)* Адрес: Str. Matei Voievod nr. 14, Sector 2, Cod poştal: 021451, Bucuresti, Romania Тел.: (+40) 21 302 70 30; факс: (+40) 21 302 70 64 E-mail: petitii@inspectiamuncii.ro; comunicare@inspectiamuncii.ro; интернет адрес: http://www.inspectmun.ro *2) Териториални инспекции по труда* Инспекцията по труда има 41 териториални поделения. Информация за контакт с тях е публикувана на адрес: http://www.inspectmun.ro/site/Inspectorate/inspectorate.html

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 31 (6)**
Познатост на практиката у нас	У нас не се публикува информация на интернет страницата на ГИТ за некоректни работодатели. В НАП обаче практикуват да поставят на стените си списъци с длъжници, но тази практика освен спазване на разпоредбите за уведомяване, не носи никакъв друг позитив.
1. Законодателство и нормативна база	При въвеждането на практиката следва да се съобразят изискванията на Закона за защита на личните данни. Препоръчително е публичното оповестяване на наименованието на работодателите, за които е установено, че не сключват индивидуален трудов договор с работници и не декларират труда на наетите от тях лица да се регламентира с нормативен акт. Например ако се приеме нов Закон за ограничаване и превенция на неформалната икономика, в него може да се предвиди подобна мярка. Практиката е лесно приложима.
2. Административна структура и капацитет	Въвеждането на практиката не следва да предизвика промени в съществуващите структури.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Публикацията на информация за нелоялните работодатели не води до допълнителни разходи от страна на администрацията.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на	Въвеждането на тази мярка не налага допълнителни разходи за предприятията.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

променените изисквания	
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Прилагането на практиката ще има по-бавен ефект във времето, тъй като е необходим по-дълъг период на привикване от страна на заетите, че има място , където те могат да проверят своя бъдещ (в т.ч. и настоящ) работодател.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Подобен регистър ще засили доверието на работещите, че могат да разчитат на закрила от страна на институциите, при възникване на трудов спор.
Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Тип 4 - Практики, свързани с използване на съвременните информационни технологии

Държава	**Люксембург**	**Практика No32 (5)**
Име (BG/FR)	**Бадж за социална идентификация** **Le badge social d’identification**	
Кратко описание и предистория	Баджът за социална идентификация е въведен по предложение на OGB-L – най-голямата синдикална организация в Люксембург. По искане на нейните членове от строителния отрасъл, в началото на февруари 2013 г. въвеждането на баджа е обсъдено с Министерството на труда и заетостта, Агенцията за насърчаване на заетостта и Инспекцията по труда и мините. Съюзът на строителите към OGB-L изтъква, че някои местни и чуждестранни компании от строителния сектор не спазват колективните трудови договори и трудовото законодателство и по-специално разпоредбите, касаещи минималното възнаграждение, работното време и правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. В тази връзка от началото на октомври 2013 г. всеки командирован работник в строителния отрасъл е задължен да носи бадж, на който са изписани неговите имена и индивидуален бар код.	
Декларирана цел	Целта на мярката е улесняване на проверките за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство в строителния сектор, и най-вече на изискванията по отношение на минималното възнаграждение, условията за настаняване на командировани работници, работно време и компенсирането на извънредния труд.	
Организация, въвела практиката	Практиката е въведена по предложение на OGB-L – най-голямата синдикална организация в Люксембург, а контролът за спазването на задължението за носене на бадж за социална идентификация се осъществява от Инспекцията по труда и мините (за информация за контакт виж т. *Организация, въвела практиката* на Практика № 1). За контакт с *OGB-L*: пощенски адрес: B.P. 149, L-4002 Esch-sur-Alzette, Luxembourg тел.: (+352) 54 05 451, факс: (+352) 54 16 20, e-mail: ogbl@ogbl.lu	
Правна форма	В рамките на изследването не е идентифициран нормативен или друг акт, който въвежда баджа за социална идентификация. Информация за него, обаче, е публикувана на Интернет страниците на правителството, на Министерството на труда и социалната политика и на редица информационни агенции.	
Вложени ресурси	За въвеждането на практиката е разработен он-лайн модул, който позволява работодателите по електронен път да подават декларации до Инспекцията по труда и мините за наеманите от тях командировани работници. За обезпечаване на проверките са необходими сканиращи iPad устройства и свързаното с тяхната употреба информационно-комуникационно оборудване. В рамките на проучването не са идентифицирани данни относно вида и размера на разходите за въвеждане на практиката.	
Описание на	Мярката се очаква да има възпиращ ефект за работодателите, които	

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	(планират да) нарушават разпоредбите на трудовото законодателство. Работниците без бадж за социална идентификация лесно ще бъдат идентифицирани от инспекторите по труда, а статусът им ще се установява много по-бързо. Баджът за социална идентификация би следвало да има възпиращ ефект и за командированите лица дотолкова, доколкото същите биха се въздържали от полагането на труд в разрез с нормативните изисквания, защото нарушенията лесно ще се установяват. В този смисъл може да се приеме, че тази мярка за борба с нелегалното наемане на командировани работници е ефективна.
Резултат	Въвеждането на бадж за социална идентификация е насочено преди всичко към предотвратяването на практики, асоциирани с наемането на лица в разрез с трудовото законодателство.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Най-голяма полза от въвеждането на баджа за социална идентификация имат командированите работници. С въвеждането му се повишава защитата на техните права и се увеличава вероятността за установяване и санкциониране на работодатели, които нарушават трудовото законодателство. В резултат от въвеждането на практиката може да се допусне, че разходите за труд и социални осигуровки на работодателите, които до момента не са спазвали (изцяло) трудовоправните норми, ще се увеличат. Едновременно с това е вероятно да се увеличат приходите от социалноосигурителни вноски и данъци върху доходите. В този смисъл въвеждането на практиката е свързано с нарастване на ползите за заетите лица и увеличаване на разходите за работодателите.
Контакти с релевантни институции	1) *Министерство на труда и заетостта* (Ministère du Travail et de l'Emploi) Г-жа Colette Becker-Muller, административен служител по въпросите, свързани с трудовото законодателство и индустриалните отношения адрес: 26, rue Zithe, L-2939 Luxembourg тел. (+352) 247 86123; 247 86123 факс: (+352) 247 86325 e-mail: colette.becker@mt.etat.lu 2) *Инспекция по труда и мините* (за информация за контакт виж т. *Организация, въвела практиката* на Практика № 1) 3) *OGB-L* пощенски адрес: B.P. 149, L-4002 Esch-sur-Alzette, Luxembourg тел.: (+352) 54 05 451 факс: (+352) 54 16 20 e-mail: ogbl@ogbl.lu

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 32 (5)**
Познатост на практиката у нас	Заетите лица в търговските обекти имат задължение да носят бадж с името и позицията си, но той е само информационен за клиентите, и не дава данни за условията, при които лицето полага своя труд. Ето защо може да се твърди, че подобни практики не са идентифицирани и прилагани в България досега.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	В същото време, условията и редът за командироване на работници и служители от държавите - членки на Европейския съюз, държавите - страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, и Конфедерация Швейцария понастоящем са предмет само на трудовото законодателство, като подробно са регламентирани в Наредбата за условията и реда за командироване на работници или служители от държавите-членки или на работници или служители от трети страни в Република България в рамките на предоставяне на услуги и в Наредба за служебните командировки и специализации в чужбина въз основа на съществуващата законова делегация в Кодекса на труда, както и в Закона за насърчаване на заетостта. Съгласно Наредбата за условията и реда за командироване на работници и служители от държавите членки или на работници и служители от трети страни в Република България в рамките на предоставяне на услуги, Агенция по заетостта е компетентната институция за водене на отчетност за броя на командированите европейски граждани по договори за предоставяне на услуги. Съгласно чл. 7 от Наредбата Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" осъществява връзка и сътрудничество с компетентните органи на други държави относно условията на труд, регламентирани в чл. 3. Понастоящем въз основа на получена информация от АЗ, ИА „ГИТ” извършва планови проверки относно законосъобразното наемане на работа на чужденци, респ. приемането на работа на командировани чуждестранни работници на територията на Република България. Също така когато при проверка, извършвана по друг повод, се установи, че местно лице е приело на работа командировани чуждестранни работници се проверява дали са спазени изискванията на българското трудово законодателство.
1. Законодателство и нормативна база	Би могла да се извърши промяна на Наредбата за условията и реда за командироване на работници и служители от държавите членки или на работници и служители от трети страни в Република България в рамките на предоставяне на услуги и в нея да се регламентира баджа за социална идентификация. Наредбата се приема с Постановление на Министерски съвет. Практиката е лесно приложима.
2. Административна структура и капацитет	Прилагането на практиката следва да се възложи на главна инспекция по труда (ГИТ), като от нея могат да се ползват и други институции, извършващи проверки на място. Прилагането може да бъде секторно (както в случая с Люксембург), но има потенциал и за по-широко въвеждане, като това няма да изисква промени в съществуващите администрации. Лесно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на	От страна на администрацията разходите биха били за технологично оборудване – изграждане на системата за съхранение на данните на заетите лица, и осигуряване на четящите устройства,

практиката	които да се носят и използват при проверките. Това прави практиката приложима. Разходът за изграждане на системата може да се съкрати значително, ако НАП по принцип поддържа информация за наетите лица, и осигури достъп на останалите администрации до данните.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Бизнесът не следва да търпи допълнителни разходи. Изключение прави издаването на самия бадж, като материален носител, който има пренебрежимо ниска цена.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Ефектите са свързани с възможностите на контролните органи да учестят проверките си, за да създадат предпоставки фирмите да спазват по-стриктно изискванията за наемане на работници.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Практиката не влиза в противоречие с обществените нагласи.
Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

Държава	**Ирландия**	**Практика No33 (3)**
Име (BG/EN)	**Система за оценка, анализ и профилиране на риска** **Risk Evaluation Analysis and Profiling (REAP)**	
Кратко описание и предистория	Системата за оценка, анализ и профилиране на риска е разработена с оглед извличане на максимална полза от данните, налични в Приходната администрация. Това е система, базирана на знанието, и функционира въз основа на правила и алгоритъм за точкуване като резултатите се използват за изготвяне на програмите за планиране на проверки за установяване степента на спазване на законодателството. Системата анализира данъчните декларации, използва данни от над 50 отделни информационни масива, от собствени източници, данни от други министерства, и такива на трети страни от публичния и частния сектор. Резултатът е холистична система за анализ на риска, която го ранжира (степенува) за всички потребители в базата данни на Службата на Комисарите по приходите.	
Декларирана цел	Целта на системата е подобряване спазването на нормативните и регулаторни изисквания в областта на трудовото, социалноосигурителното, данъчното, митническото и друго законодателство чрез оптимално използване на ресурсите чрез концентрирането им и насочване на усилията към високорискови случаи и свеждане до минимум контактите с изрядните данъкоплатци.	
Организация, въвела практиката	Системата е разработена, внедрена и се администрира от Службата на Комисарите по приходите.	
Правна форма	В рамките на прегледа на нормативни актове и други документи и източници	

	на информация, не е идентифициран такъв, който да урежда нейното създаване и/или функциониране и/или управление.
Вложени ресурси	В рамките на прегледа на нормативните актове и други документи, имащи отношение към превенцията и борбата със сивия сектор в Ирландия, не са идентифицирани данни относно използваните ресурси (финансови, човешки, технически) за внедряване, разширяване и поддръжка на Системата. Независимо от това може да се допусне, че техният размер е значителен.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	На оценка и анализ подлежат не само данни от данъчните декларации, но и други обстоятелства, касаещи отделните физически и юридически лица. Поради тази причина може да се допусне, че мярката би възпряла фирми и лица да се въвличат в практики, присъщи на сивия сектор, защото не могат да предвидят кое събитие или акт ще привлече вниманието на данъчните (контролните) органи. Освен това Службата на Комисарите по приходите участва в извършването на съвместни инспекции от Съвместните звена за разследване, и ръководи дейността на Групата за наблюдение на скритата икономика, което дава възможност за адаптиране и развитие на системата, съобразно установяваните закононарушения.
Резултат	Може да се допусне, че Системата за оценка, анализ и профилиране на риска е мярка, която едновременно ограничава и предотвратява практиките, присъщи на сивия сектор.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Системата за оценка, анализ и профилиране на риска улеснява дейността на контролните органи; позволява идентифициране на онези субекти, които представляват най-голям риск за събираемостта на публичните приходи; и създава предпоставки за снижаване до минимум възможностите за нарушение на трудовото, социалноосигурителното, данъчното и друго законодателство. Разходите, свързани с администрирането и разширяването (вероятно) са за сметка на Приходната администрация. Възможно е обаче други публични и частни организации, чийто информационни масиви се ползват от Системата, също да правят разходи като например такива, свързани с експортирането на данни, за комуникационна връзка и други подобни. Най-голяма полза от Системата имат службите и агенциите, отговарящи за осъществяване на контрол за спазване на нормативните изисквания и регулации; индиректно, и в по-широк смисъл, Системата оказва положителен ефект върху цялото общество.
Контакти с релевантни институции	*Служба на Комисарите по приходите* (Office of the Revenue Commissioners) – Адрес: Castle View, 52-57 S Great George's St, Dublin 2, Ireland Отдел „Разследвания и наказателно преследване“ (Investigations & Prosecutions Division) Адрес на отдела: Block D, Ashtowngate, Dublin 15, Ireland Тел.: (+353) 1 8277500; Факс: (+353) 1 8277781 Интернет адрес: http://www.revenue.ie

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 33 (3)**
Познатост на	Практиката е позната у нас.

практиката у нас	Предприемането на конкретно контролно действие - възлагане на ревизия или проверка, се предхожда от т. нар. „процес по селекция“. Разграничават се два вида селекция – текуща и служебна. Текущата селекция се инициира от събития, които са от значение за установяване на дължимите данъци или осигурителни вноски, и се извършва в няколко случая, например: когато е подадена декларация с резултат данък за възстановяване или искане за прихващане или възстановяване на недължимо платени и събрани суми за данъци и осигурителни вноски; при постъпили данни от обмен на информация от администрация на друга страна; неподадени справки-декларации по ЗДДС за няколко данъчни периода, при постъпил сигнал от външен източник и др. Служебната селекция се извършва, когато е налице нормативно изискване за извършване на определено контролно действие. Такъв е случаят например, когато е отправено искане за извършване на ревизия или проверка от прокурор или следовател. Селекцията е процес, при който въз основа на наличните данни в базите, до които имат достъп органите на НАП, и след като се отчетат и специфичните характеристики на задължените лица, органът по селекция преценява и взема решение за необходимостта от предприемане на контролни действия , а именно възлагането на проверка или ревизия. В хода на селекцията се извършва анализ на данните в базите, до които имат достъп органите на НАП, като се отчитат и специфичните характеристики на задължените лица. За целта се използват широк кръг от показатели за подбор на лица за ревизии, в т.ч.: А. Общи показатели, приложими към всички задължени лица. Това са показатели, които се определят от цялостното поведение на задълженото лице, и са свързани с установени нарушения, резултатите от извършени ревизии от предходни периоди, наличие на неплатени данъчни и осигурителни задължения, вида на дейността, която осъществява задълженото лице и др. Б. Специфични показатели. Тези показатели се прилагат към различните видове данъкоплатци и осигурители, както и в зависимост от спецификата на тяхната правно-организационна форма. Така например, когато органът по селекция решава дали да бъдат предприети контролни действия по отношение на предприятията, взема предвид специфични критерии, които се различават от тези за осигурителите. При предприятията се разглеждат финансовите резултати от тяхната дейност, динамиката на приходите и разходите, преотстъпването на данък, взема се предвид и евентуално рисково поведение на фирмата, начина на финансиране на дейността и др.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	За физическите лица (без ЕТ) се преценява наличието на значително несъответствие между общия размер на получените доходи и общия размер на извършените разходи за живот и придобиване на имущество. При регистрираните по ЗДДС дружества се проследява наличието на данни за рисково поведение - наличие на дерегистрация по ЗДДС по инициатива на орган по приходите, установени несъответствия в дневниците за покупки и продажби, многократни запитвания от страна на чуждестранни данъчни администрации, търговия с рискови стоки и др. Задължените лица-осигурители се проверяват за коректността на декларираните данни за наетите от тях лица. Също така проверява се динамиката на наетия персонал. При самоосигуряващите се лица също се следи за несъответствие на декларираните от тях данни.
1. Законодателство и нормативна база	Необходимо е да се извърши преглед на Вътрешните процедури и критерии на НАП за селекция на лицата, по отношение на които се предприемат контролни действия, в посока тяхното усъвършенстване. Лесно приложима.
2. Административна структура и капацитет	Прилагането на практиката следва да се възложи на НАП. Лесно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Не се идентифицира необходимост от много допълнителни ресурси, което квалифицира практиката като лесно приложима.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Бизнесът не би следвало да понесе допълнителни разходи от прилагането на практиката. Единствено при неспазване на правилата би могла да има обременяващ ефект за бизнеса, но това е само при условие на извършени нарушения. Мярката би възпряла фирми и лица да се въвличат в практики, присъщи на сивия сектор, защото не могат да предвидят кое събитие или акт ще привлече вниманието на данъчните (контролните) органи. Практиката може да се оцени като лесно приложима.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Ефектите могат да се очакват в краткосрочен план, което квалифицира практиката като лесно приложима.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Би следвало практиката да улесни дейността на контролните органи, тъй като позволява идентифициране на онези субекти, които представляват най-голям риск за събираемостта на публичните приходи. Негативно отношение би срещнала от субекти, които оперират в

	сивия сектор, като нарушават трудовото, социалноосигурителното, данъчното и друго законодателство. Практиката оказва положителен ефект върху цялото общество и би следвало да се оцени като лесно приложима.
Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

Държава	**Ирландия**	**Практика No34 (4)**
Име (BG/EN)	**Карта за достъп до публични услуги** **Public Services Card**	
Кратко описание и предистория	Картата за публични услуги (Public Services Card) е с фотографско изображение и позволява по-добра идентификация на лицата, които подават заявления за и получават социални обезщетения и помощи.	
Декларирана цел	Целта на мярката е подобряване на административното обслужване и по-лесно извършване на проверка и установяване на случаи на измами и злоупотреби с публични средства.	
Организация, въвела практиката	Приемането на заявления за издаване на карта, обработката им и връчването на Картата за публични услуги, както и на заявления за социални плащания, се извършва от Министерството на социалната защита. Функционалните спецификации за Картата за публични услуги са разработени от Consult Hyperion.[39] Междуведомственият комитет SAFE (The Inter-Departmental SAFE Committee), който е отговарял за уточняване на стандартите и за координиране на дейностите по въвеждането на Картата ще поднови работата си, за да обсъди възможностите до 2016 г. да бъде въведена и за други подходящи публични услуги.[40]	
Правна форма	В рамките на прегледа на нормативни актове и други документи и източници на информация, не е идентифициран акт или документ, който урежда изработката и ползването на Картата за публични услуги.	
Вложени ресурси	Първоначалната инвестиция за въвеждането на Картата за публични услуги възлиза на 24 млн. евро.	
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Картата е добре защитена срещу фалшифициране. За изработката ѝ са използвани най-модерните международни стандарти за защита (микропечат, оптично вариращо мастило, кинеграма, чип). Освен това за установяване дали заявителят има право на социална помощ / обезщетение се използват различни бази данни, което позволява по-лесно и сигурно идентифициране на измами и злоупотреби. Невъзможността за подправяне на картите и засичането на информация от различни информационни източници (вероятно ще) има възпиращ ефект за лицата, които възнамеряват да злоупотребяват със социални плащания.	

[39] Consult Hyperion е независима IT консултантска компания, специализирана в защитените електронни транзакции; Интернет адрес: http://www.chyp.com.

[40] Department of Public Expenditure and Reform, “Government agrees measures to improve data-sharing in the public service”; 18.09.2013; http://per.gov.ie/2013/09/18/government-agrees-measures-to-improve-data-sharing-in-the-public-service/.

Резултат	Може да се допусне, че на първо време мярката ще има ограничаващ ефект за измамите и злоупотребите с публични средства, а на по-късен и предотвратяващ.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	С въвеждането на Картата за публични услуги се улеснява дейността на служителите от Министерството за социалната защита; подобрява се административното обслужване; редуцира се времето, постоянните финансови разходи и човешки ресурси за обработка на заявления. Ползите за потребителите на услугите са свързани с по-бърза обработка на заявленията, вкл. по-лесно идентифициране на грешки и неточности (ако има такива) при изплащане на социалните обезщетения/помощи. Ползите за обществото, в частност за бюджета на социалноосигурителния фонд, са спестени средства в резултат на повишената ефективност при установяването на измами и злоупотреби с публични средства.
Контакти с релевантни институции	1) *Министерството на социалната защита* (Ministry of Social Protection) Офис на Генералния секретар (Office of the Secretary General) Адрес: Áras Mhic Dhiarmada, Store Street, Dublin 1, Ireland Тел.: (+353) 1 704 3000 Отдел „Услуги по идентифициране на клиенти (Client Identity Services), Адрес: Shannon Lodge, Carrick-On-Shannon, Co. Leitrim, Ireland E-mail: cis@welfare.ie Интернет адрес: http://www.welfare.ie/ 2) *Consult Hyperion,* Head Office, United Kingdom адрес: Tweed House, 12 The Mount, Guildford, Surrey GU2 4HN, The United Kingdom Тел.: (+44) 1483 301 793; Факс: (+44) 1483 561 657 E-mail: sales@chyp.com Интернет адрес: http://www.chyp.com/

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 34 (4)**
Познатост на практиката у нас	Практиката не е позната у нас. Някакво сходство, най-вече косвено, може да се направи с наскоро въведената карта за здравните услуги, която съдържа информация за осигурителния статус, прегледи, лечение и пр.
1. Законодателство и нормативна база	Въвеждането на практиката изисква преглед на КСО, Закон за семейни помощи за деца, Закон за социално подпомагане, Закон за интеграция на хората с увреждания, Наредба за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване, Наредба за отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица, Наредба за реда и начина за информиране на работниците и служителите и за отпускане и изплащане на гарантираните вземания при несъстоятелност на работодателя, Наредба № 1 от 13.02.2007 г. за ползване и изплащане

	на паричните помощи за профилактика и рехабилитация, Правилник за прилагане на Закона за семейни помощи за деца, Правилник за прилагане на Закона за социално подпомагане, Правилник за прилагане на Закона за интеграция на хората с увреждания, Наредба № Н-19 от 2 декември 2008 г. за условията и реда за освобождаване на лица с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност или вид и степен на увреждане и лица или семейства, отглеждащи деца с трайни увреждания до 18-годишна възраст и до завършване на средно образование, но не по-късно от 20-годишна възраст от винетни такси при ползване на Републиканските пътища, и т.н. Освен промени в действащото законодателство, може да наложи и приемане на нов нормативен акт. Практиката може да се оцени като трудно приложима.
2. Административна структура и капацитет	Евентуално създаване на нови структури и нови звена в съществуващите административни структури, което квалифицира практиката като трудно приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Трудно приложима, тъй като въвеждането ѝ ще изисква значителни допълнителни ресурси.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Не е приложимо.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Ефектите от практиката могат да се очакват в по-дългосрочен план – приложима към трудно приложима.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Съществува реална опасност от негативни нагласи в обществото, тъй като всеки гражданин ще бъде задължен да си извади Карта за достъп до публични услуги и да плати съответно такса за нейното издаване (за пример доста голям брой хора все още не са подменили личните си карти с изтекъл срок на валидност). Това характеризира практиката като Трудно приложима.
Комплексна оценка	Практиката е Трудно приложима

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Тип 5 – Други практики

Държава	**Португалия**	**Практика No 35 (5)**
Име (BG / PT)	**Организиране на кампания срещу недекларираната заетост в хотели и ресторанти** **Campanha Contra Trabalho Clandestino e Trabalho Não Declarado**	
Кратко описание и предистория	В ролята си на страна със силно развит туристически сектор, в който традиционно делът на неформалната заетост е много висок, Португалия е изправена пред предизвикателството да промени относително благоприятните обществени настроения към сивата икономика в хотели и заведения. През 2007 г. е организирана кампания срещу неформалната заетост в Португалия.Кампанията се основава на изследване, което установява, че значителен брой ресторанти за обществено хранене в северозападната област Minho използват недекларирани труд. Резултатите от проучването показват, че в 39% от ресторантите за обществено хранене анкетираните не декларират изцяло месечното възнаграждение на служителите си.	
Декларирана цел	Основната цел на кампанията е подобряване на условията на труд за работниците чрез намаляване на неформалните доходи и недекларираната заетост, особено в местата за обществено хранене: ресторанти, кафенета, сладкарници, магазини за сладки, барове и други заведения от този тип.	
Организация, въвела практиката	Кампанията е инициирана от Синдиката на работниците в хотелите, туризма и ресторантите в Северна Португалия (Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte) с неформална подкрепа от страна на Органа за условията на труд (Autoridade para as Condições de Trabalho, ACT), Института за социално осигуряване (Instituto da Segurança Social) и Министерствотонасолидарността, заетосттаисоциалнатасигурност (Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social).	
Правна форма	Инициативата не е регламентирана с нормативен акт.	
Вложени ресурси	Не е налична информация за точния размер на вложените ресурси. Основните разходи са за изготвяне на материали – плакати, брошури и тяхното разпространение. Организирани са срещи с представители на публичната администрация. Кампанията постига голяма публичност заради добре развитата мрежа от партньори на организаторите, които имат многобройна членска маса.	
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Инициативата успява частично да промени обществените нагласи към неформалната икономика в Северна Португалия, да повиши осведомеността на гражданите относно негативните последици от сенчестата икономика и да увеличи натиска към некоректните работодатели от страна на техни служители. Като част от реализирането на кампанията е повишена комуникацията между	

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	организаторите и публичните институции, представени най-вече от Органа за условията на труд.
Резултат	В резултат на кампанията в много хотели и заведения са отчетени случаи на формализиране на заетост. В допълнение към увеличаването на осигурителния доход, кампанията води и до елиминиране на други нередности, свързани например с нерегламентираното работно време.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Негативната публичност за некоректните работодатели има превантивен ефект по отношение склонността им да работят в неформалната икономика. Кампанията води до подобряване на условията на труд и повишаване на осигурителния доход за много от работниците в хотелите и ресторантите. Според организаторите кампанията би била още по-ефективна при по-активно участие от страна на държавните органи.
Контакти с релевантни институции	1. *Синдикат на работниците в хотелите, туризма и ресторантите в Северна Португалия* *Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte* *Телефон: +351 225 193 930* *факс: +351 225 193 939* *Имейл адрес: sindhotelarianorte@mail.telepac.pt* 2. *Орган за условията на труд* *Autoridade para as Condições de Trabalho* *Дирекция за подкрепа на инспекционната дейност* *CarlosMontemor* *И-мейл адрес: carlos.montemor@act.gov.pt* *телефон: +351 213 308 852* *факс: +351 213 308 706*

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 35 (5)**
Познатост на практиката у нас	Практиката е позната у нас. Инспекцията по труда организира извършване на кампанийни проверки в разгара на туристическия сезон в заведения за обществено хранене и хотели, съвместно с контролните органи на НАП. Целта на проверките е преустановяване на нерегламентираното полагане на труд (без писмен и регистриран в НАП трудов договор), каквито нарушения се срещат често в разгара на сезона, тъй като обикновено работниците се наемат за извършване на работи и дейности със сезонен и краткотраен характер. В тези случаи често работодателите не спазват законодателството, тъй като ползват работниците за кратък период

	от време и предпочитат да им плащат „на ръка“ и съответно без да внасят осигурителни вноски и данъци. При анализ на докладите за дейността на ИА „ГИТ” за 2009 г. - 2012 г. за констатирани случаи на предоставяне на работна сила без наличие на сключен писмен трудов договор, може да се направи изводът, че след 2009 г. до края на 2011 г. се наблюдава тенденция към рязко увеличаване на случаите на предоставяне на работна сила без трудов договор, като една от основните причини за това е задълбочаващата се през тези години икономическа. От броя на констатираните нарушения през 2012 г. и през първото полугодие на 2013 г. се отчита, че тенденцията е към намаляване на броя на тези случаи. Обикновено нарушенията, свързани с възникването на трудовите правоотношения, са на второ място след нарушенията на трудовото законодателство, свързани с нередовното изплащане на трудовите възнаграждения. Най-често нарушенията, свързани с полагане на труд без сключени писмени трудови договори, се допускат в предприятията от отраслите „Ресторантьорство", „Търговия на дребно", „Хотелиерство", „Търговия на едро" и „Строителство", които са обект на по-засилен контрол от страна на Инспекцията по труда.
1. Законодателство и нормативна база	Не изисква законови промени
2. Административна структура и капацитет	Практиката изисква ангажимент на прилагащите я структури
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Размерът на разходите зависи много от мащаба и начините за осъществяване на информационната кампания. Тя може да бъде проведена от публикации в електронни медии (най-евтин вариант) до използването на далеч по –разнообразни техники. Ето защо тази практика не може да се оцени по този критерий.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Тъй като кампанията ще е финансирана директно от държавните институции, бизнеса няма да понесе никакви разходи, свързани с нейното провеждане.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Отново ефективността зависи от избора на мащаб, използваните информационни канали и инструменти, правилното дефиниране на целевата група, към която ще е насочена кампанията, нейната продължителност.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Не е приложимо.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

Държава	**Португалия**	**Практика No 36 (10)**
Име (BG)	**Организиране напрактическо и теоретично обучение на инспекторите по труда относно неформалната икономика**	
Кратко описание и предистория	През 2009 г. Органът за условията на труд започва курс на обучение по темата на недекларираната трудова заетост. Курсът е предназначен за инспекторите по труда. Обучението е един от стълбовете на тригодишния План за действие при инспекциите (PlanodeAcçãoInspectiva). Инспекторите получават теоретична и практическа подготовка относноосновните проявления на сивата икономика.	
Декларирана цел	Целта на обучението е да подобри професионалната подготовка на инспекторите и по този начин да повиши разкриваемостта на случаите на недекларирана заетост. В основата на концепцията за обучението е допускането е, че борбата с неформалната заетост изисква мултидисциплинарни знания и умения от страна на служителите на контролиращите органи.	
Организация, въвела практиката	Практиката е въведена от Органа за условията на труд (AutoridadeparaasCondiçõesdeTrabalho, ACT).	
Правна форма	Основните параметри и цели на обучението са маркирани в тригодишния план за действие при инспекциите (Plano de Acção Inspectiva), а изпълнението е отчетено в Годишния доклад за дейността (Relatório Anual de Actividades).	
Вложени ресурси	По време на прегледа на нормативните документи и на отчетите за изпълнение не е установен размера на вложените ресурси за посочените обучения.	
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Обучението води до подобряване на професионалната подготовка на инспекторите в разкриването на различни проявления на неформалната икономика. Обучението на инспекторите е един от акцентите в тригодишния план за действие, който обръща по-голямо внимание върху недекларираната заетост.	
Резултат	Резултатът от обучението на инспекторите е увеличаване на броя разкрити прояви на неформална заетост. За увеличения брой на разкрити случаи допринасят и други фактори, заложени в тригодишния план за инспекциите. В него е поставена цел поне 60% от всички дружества трябва да бъдат проверени по точка 6.1 в плана: наличие на изцяло или частично недекларирана заетост. Организирането на обученията продължава през 2011 и 2012 г. Като част от изпълнението на плана за инспекциите през 2012 г. са направени 13 515 посещения, като са установени 1118 случая на пълно или частично недекларирание на заетост.	
Ефекти върху ключови партньори и участници	Практиката по обучение на инспекторите по труда показва необходимостта да се създаде адекватна база данни с резултатите от	

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

на пазара	направените инспекции. Пример за това е споделянето на базата данни с направените инспекции между Института за социално осигуряване (Instituto de SegurancaSocial, IP) и Органа за условията на труд с цел сверяване на декларираните и реално платените задължения от инспектираните дружества.
Контакти с релевантни институции	1. *Орган за условията на труд* *Autoridade para as Condições de Trabalho* *Дирекция за подкрепа на инспекционната дейност* *CarlosMontemor* *И-мейл адрес: carlos.montemor@act.gov.pt* *телефон: +351 213 308 852* *факс: +351 213 308 706*

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 36 (10)**
Познатост на практиката у нас	В България се използват различни форми за повишаване на административния капацитет на контролните органи за спазване на трудовото законодателство: - обучения, които се провеждат ежегодно в изпълнение на Личния план за обучение на държавните служители в изпълнение на изискванията на Закона за държавния служител (обученията се провеждат чрез Института за публична администрация, чрез Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи към МТСП и др.); - обучения на служителите, които се осъществяват в рамките на различни проекти. Примери: ⇒ по Проект „Подобряване контрола на труда” са назначени 110 асистенти в инспекционната дейност, които подпомагат дейността на постоянните служители; ⇒ изпълнява се проект "Поддържащо и надграждащо обучение на 460 служители от специализираната администрация на ИА ГИТ", с цел провеждане обучения на служители, които ще допринесат за придобиване, опресняване и задълбочаване на необходимите специфични знания и умения за извършване на по-качествена и по-ефективна контролна дейност; ⇒ изпълнява се Проект „Повишаване ефективността на контролната дейност на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”, който включва разработване и въвеждане на система за управление на качеството на контролната дейност (Компонент 1), както и на

	информационна система, обхващаща цялостната дейност на агенцията и съдържаща актуална, надеждна и широкообхватна информация за нуждите на контрола (Компонент 2); ⇒ в изпълнение на Проект „Повишаване организационния капацитет на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”, финансиран по линия на Оперативна програма „Административен капацитет” се осигурява единна организация на контрола, гарантираща повишаване на ефективността на работните процеси в структурата на ИА ГИТ и усъвършенстване на инспекционните дейности; ⇒ изпълняват се дейности по проекта „Превенция за безопасност и здраве при работа“, финансиран по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ и осъществяван с финансовата подкрепа на Европейския социален фонд и Република България. Общата цел на проектите, изпълнявани от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”, е повишаване качеството на работа на ИА ГИТ и гарантиране на ефективното прилагане на трудовото законодателство чрез реорганизация на дейността на Инспекцията в съответствие с добри практики, установени в други държави - членки на ЕС, унифициране и усъвършенстване инспекционната методология, увеличаване броя на извършваните проверки, ефективно прилагане на информационните технологии в дейността на агенцията, професионално развитие на служителите чрез участие в различни форми на обучение и др. **Няма данни към настоящия момент да е провеждано специализирано обучение с тематика в областта на недекларираната заетост.**
1. Законодателство и нормативна база	Не изисква законови промени.
2. Административна структура и капацитет	Практиката изисква ангажимент на прилагащата я структура.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Размерът на разходите зависи много от броя на обучаваните служители, избора на начина за осъществяване на обучението, неговата продължителност и др. Би могло да се оцени възможността за провеждане на специализирано обучение на служителите в рамките на вече предвидени и одобрени разходи за обучение. Ето защо тази практика не може да се оцени по този критерий.
4. Разход за бизнеса, свързан с	Бизнесът няма да понесе никакви разходи, свързани с нейното провеждане.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

изпълнението на променените изисквания	Лесно приложима.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Ефективността зависи от избора на начина за провеждане на обучението и организацията на контролната дейност след завършването му. Във всички случаи целта на обучението е да доведе до подобряване на професионалната подготовка на инспекторите в разкриването на различни проявления на неформалната икономика. В следствие на обучението на инспекторите се очаква увеличаване на броя на разкритите прояви на неформална заетост. Приложима.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Не е приложимо.
Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

Държава	**Литва**	**Практика No 37 (5)**
Име	**Социална кампания за насърчаване на нетърпимост към сивата икономика: Инициатива "Clear Wave"** Projekto “Baltoji banga"	
Кратко описание и предистория	Поради икономическата криза, която започна в края на 2008 г., много фирми и хора започнаха да пренасят част от дейността си в сивата икономика с цел да избегнат прекомерните правила и данъчното облагане. В допълнение към други мерки, правителството започна да работи за повишаване на осведомеността за вредите от нарасналата сива икономика, като си сътрудничи с неправителствения сектор и покрепи инициативи за борба със сивата икономика като "Clear Wave”. Социални кампании, които имат за цел да увеличат нетърпимост към сивата икономика, са насочени към широката общественост, тъй като голяма част от населението участва под различна форма в извършване на такива дейности. Тези кампании се фокусират върху щетите, които сивата икономика предизвиква. "Clear Wave" е инициатива за прозрачен и коректен бизнес. Основната цел на инициативата е да се насърчи прозрачната бизнес практика в Литва. Дружествата, участващи в този проект, поемат отговорността да работят по коректен и прозрачен начин, както и да насърчават своите бизнес партньори да: • вземат прозрачно участие в търгове (обществени поръчки) - без да подкупват организаторите и членовете на журито, без да прибягват до незаконни финансови и нефинансови мерки, за да спечелят предимство пред останалите участници; • спазват законите на Република Литва и честно плащат предвидените	

	такси и данъци; • поддържат прозрачна отчетност и заплащат коректно на своите служители. Идеята за прозрачност в бизнеса "Clear Wave" е представена пред обществеността и бизнеса, популяризирана, разпространена и използвана. Тази идея може да се превърне в символична отправна точка за гражданите и бизнеса. Прозрачните бизнеси би следвало да получават по-високо доверие от клиентите и по-добра репутация сред обществото. Подобна практика може да се превърне в запазен знак, че даден бизнес е отговорен и прозрачен. За първи път в Литва се появява инициатива за прозрачен и коректен бизнес през 2007 г. На 1 юни 2011 г. инициативата „Clear Wave” вече обединява над 50 компании. Компаниите използват етикета "Clear Wave" за техните продукти, услуги и маркетингови материали. Патрон на инициативата е президентът на Република Литва Далия Грибаускайте. Проектът привлича вниманието и на други органи като Министерството на финансите на Република Литва, Държавната данъчна инспекция и др.
Декларирана цел	Основната цел на инициативата е да се насърчи прозрачната бизнес практика в Литва.
Организация, въвела практиката	Проектът “Clear Wave” е иницииран от Association “Investors Forum”, Civil Society Institute, United Nations Development Programme in Lithuania, “Transperency International” Lithuania, civil aasociation “Dalios sąskaita”, the Lithuanian Business Support Agency. Правото да се ползва запазеният знак (лейбълът) на кампанията от компании се предоставя от борд, съставен специално за тази цел, който оперира на доброволни начала. Повече информация е достъпна тук: http://www.baltojibanga.lt/ Примери за използването на лейбъла от компании са показани тук: http://www.baltojibanga.lt/baltieji-produktai.html
Правна форма	Доброволна инициатива, която се отнася до повишаването на информираността на литовския бизнес и широката общественост за вредите от сивата икономика. Инициативата е и насърчителна за бизнеса, тъй като има имиджов характер и представя компаниите в положителна светлина.
Вложени ресурси	Разходите по мярката са до голяма степен поети от неправителствени организации, които срещат институционална подкрепа на идеята, но не и директна финансова помощ за реализирането ѝ. Няма данни за разходите не споменатите организации по осъществяването на тази идея. Институциите помагат по отношение на данните, осведомеността и публичността на кампанията, но няма данни за конкретните финансови

	измерения на взаимоотношенията между държавните институции и неправителствените организации по този проект.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Основният ефект е най-вече повишената осведоменост за щетите, които незаконните или корупционните практики, извършвани от фирми и често неглижирани от широката общественост, имат върху пазара в дългосрочен план. Фирми започват да се окачествяват като прозрачни, некорумпирани, неучастващи в сивата икономика и т.н. Освен това такова позициониране от страна на компаниите може да се превърне в предимство пред конкуренцията – възприятията от страна на обществеността, че тази или онази фирма е прозрачна, плаща данъци, не участва в корупционни действия и т.н., може да направи компанията по-конкурентна и продукцията ѝ - по-желана.
Резултат	Към момента над 50 фирми се обозначават с етикета на членове на инициативата “Clear Wave” и спазват принципите ѝ. Големите компании като TEO (ICT) или Siemens (Engineering) са част от участниците в тази инициатива.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Инициативата помага да се повиши информираността за лошите последици от сивата икономика не само за фирмите, но и за населението като цяло. Трудно е да се каже какво е точното въздействие на тази мярка, тъй като решението за участие в сивата икономика невинаги се прави въз основа на липсата на информираност – данните от прегледа на сивите практики сочат, че често това е информиран избор. Данъците и регулациите са основният двигател на сивата икономика, затова информираността е само малка част от проблема. По отношение на фирмите мярката стимулира коректното поведение и привлича големи компании, които градят имидж на коректни и отговорни компании. Обхватът обаче остава ограничен, като включилите се компании не са достатъчно много, за да имат осезаем ефект върху сивата икономика в страната. Все пак, на фона на доброволния елемент и липсата на разходи за държавата, мярката носи повече ползи, отколкото разходи.
Контакти с релевантни институции	Проектът “Clear Wave” е иницииран от Association “Investors Forum”, Civil Society Institute, United Nations Development Programme in Lithuania, “Transperency International” Lithuania, civil association “Dalios sąskaita”, the Lithuanian Business Support Agency. Повече информация е достъпна тук: http://www.baltojibanga.lt/ Andželika Rusteikienė, Project manager Association „Investors Forum“

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Phone: 8 624 57 394 E-mail: andzelika@investorsforum.lt Totoriu str. 5-21, LT-01121 Vilnius, Lithuania

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 37 (5)**
Познатост на практиката у нас	Подобна практика не е позната в България
1. Законодателство и нормативна база	Не е приложимо
2. Административна структура и капацитет	Практиката се прилага от неправителствени организации, и не ангажира директно държавната администрация.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Държавната администрация не осиурява финансиране за тази инициатива.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Разходите за бизнеса, свързани с участието му в инициативата са минимални и се отнасят до поддържане на информация, както и промени във визуализацията на продуктите си, за да може да добави и знака (лейбъла) на кампанията.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Ефектите зависят от интереса на компаниите и масовостта на кампанията, но при всички положения ефектите биха дошли в по-дълъг период от време, и ще се изразяват в промяна на предпочитанията на потребителите, като се дава предимство на продукти / компании, притежаващи знака за прозрачен и коректен бизнес. Според изследването на ефектите от приложената вече практика в Литва, ограничен брой компании са се включили в инициативата, което потвърждава очакванията за по-бавно проявление на ефектите от прилагането на практикат.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Потребителите са склонни да реагират положително на информация за био-, еко-, и т.н. знаково производство. В същото време случаите на неправомерно използване на подобни думи, етикети и знаци подкопава доверието към подобни означения. От съществена значимост ще е ако сред участниците кампанията има големи, реномирани фирми, с доказан корпоративен имидж.
Комплексна оценка	Практиката е Лесно приложима

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Държава	**Литва**	**Практика No 38 (6)**
Име	**„Социално отговорна компания”** „Socialiai atsakingos įmonės“	
Кратко описание и предистория	Поради икономическата криза, която започна в края на 2008 г., много фирми и хора започнаха да пренасят част от дейността си в сивата икономика с цел да избегнат прекомерните правила и данъчното облагане. Правителството на Литва разглежда корпоративната социална отговорност (КСО) или социално отговорния бизнес в съответствие с очакванията за общо благосъстояние на обществото, като основа за социално и икономическо развитие и като инструмент за борба срещу сивата икономика. На 12 януари 2010 г. правителството прие програма за развитие на корпоративната социална отговорност за периода 2009-2013 година. В документа няма задължаващи мерки за компаниите, а по-скоро общи намерения, че корпоративната социална отговорност трябва да се стимулира и повече компании да се включат. Загатва се, че в даден момент може да има законови промени, които да стимулират социално отговорните компании. Дава се и определение за корпоративната социална отговорност: „Корпоративна социална отговорност – политики и практики на компании, които, спазвайки законите и приетите норми на поведение, доброволно интегрират социални, екологични и прозрачни бизнес принципи в работата си. Компаниите в сътрудничество с държавния и публичния сектор търсят иновативни решения на социални, екологични и широко икономически проблеми”. Все повече и повече компании се присъединяват към инициативата и в момента има повече от 120 компании в Литва, които са част от мрежата на социално отговорния бизнес. http://www.socmin.lt/index.php?1402556533 Понастоящем литовските компании не са принудени да се съобразяват с определението на правителството за социално отговорен бизнес, това става само на доброволен принцип.	
Декларирана цел	Целта на тази мярка е да се използват икономически стимули за насърчаване на социално отговорния и данъчно коректен бизнес. Целта на правителството е да подготви законодателни актове за насърчаване на корпоративната социална отговорност и премахване на пречките пред нея. Разглежда се идеята да се създаде единен управляващ орган, който да наблюдава и управлява процеса. Други цели на правителството е да се подобри разбирането за това какво всъщност означава корпоративна социална отговорност (КСО) и да ангажира индустрии и НПО в разпространението на КСО в компаниите. Също така правителството вижда необходимостта от развиване на методология и мерки, които компаниите могат да приложат, за да станат социално отговорни.	

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Организация, въвела практиката	Правителството, посредством програма за развитие на корпоративната социална отговорност за периода 2009-2013 г.
Правна форма	Необвързващи принципи, определени от правителството, за това какво е социално отговорно предприятие и корпоративна социална отговорност. На 12 януари 2010 г. правителството прие програма за развитие на корпоративната социална отговорност за периода 2009-2013 година. В документа няма задължаващи мерки за компаниите, а по-скоро общи намерения, че корпоративната социална отговорност трябва да се стимулира и повече компании да се включат. Загатва се, че в даден момент може да има законови промени, които да стимулират социално отговорните компании. Дава се определение за корпоративната социална отговорност: „Корпоративна социална отговорност – политики и практики на компании, които, спазвайки законите и приетите норми на поведение, доброволно интегрират социални, екологични и прозрачни бизнес принципи в работата си. Компании в сътрудничество с държавния и публичния сектор търсят иновативни решения на социални, екологични и широко икономически проблеми”.
Вложени ресурси	Няма ясни данни за разходите по тази инициатива. В програмата за развитие на корпоративната социална отговорност за периода 2009-2013 г. са разписани мерки на обща стойност 4 670 хил. лита, изцяло финансирани от Европейския социален фонд. Няма обаче достъпни данни за изпълнението на програмата.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Поради факта, че корпоративната социална отговорност е ново явление, е трудно да се прецени точният механизъм, който би трябвало или ще стимулира икономическите агенти да се променят и да заявят, че са социално отговорни компании. По-важното е, че тъй като това не са задължаващи изисквания, практиката се прилага доброволно от компаниите и не носи разход за другите компании, които не желаят или не могат да изпълняват критериите.
Резултат	Не е правена оценка или проучване дали тези мерки имат влияние върху намаляването на сивата икономика. Сигурно е, че това помага за повишаване на осведомеността поне отчасти, тъй като кампанията е публична, а включването се използва от компаниите да се представят в добра светлина пред обществото. Изчистването на дефиницията за корпоративна социална отговорност и включването на компании в инициативата създава предпоставка за развитие на политиките в тази посока, с прилагането на стимули за социално отговорните компании.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Разходите по тази мярка се поемат от държавните институции. Разход има и за включилите са компании, но той е решение на самите компании и съответно е съобразен с възможностите им. Включването в инициативата има и маркетингов ефект за компаниите, тъй като ги представя в положителна светлина пред обществото, а и пред международни партньори. Повечето разходи, които носи корпоративната

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	социална отговорност, е причина предимно големи компании да се включват, докато малкият и среден бизнес трудно би могъл да се включи.
Контакти с релевантни институции	**Министерство на икономиката** Lietuvos Respublikos ūkio ministerija Gediminoave. 38, LT-01104 Vilnius, http://www.ukmin.lt/en/ Phone: 8 706 64 845 Fax: 8 706 64 762 E-mail: kanc@ukmin.lt **Министерство на социалното осигуряване и труда** Socialinės apsaugos ir darbo ministerija A. Vivulskio st. 11, 03610 Vilnius http://www.socmin.lt Phone: (+370) 5 266 4201 Fax: (+370) 5 266 4209 E-mail: post@socmin.lt

Критерий	**Експертна оценка за приложимостта на практика – No 38 (6)**
Познатост на практиката у нас	В България функционира от няколко години Българска мрежа на глобалния договор на ООН, (звено, подкрепено от глобалния договор на ООН), тя има изградена структура, с изпълнителен директор и фирми- членове. Работи се в посока вкарване на законодателни промени за въвеждане на корпоративната социална отговорност (КСО) и прилагането на принципите ѝ от всички фирми. Дори се предвижда от следващата година фирмите да отчитат и устойчивото си развитие с допълнително отчет към годишните си отчети (предложението е работно и може да не се приеме).
1. Законодателство и нормативна база	Практиката не изисква задължително промяна на нормативни актове, като дефинирането на социално отговорната компания може да стане в рамките на инициативата, тоест някаква форма на сътрудничество между неправителствен и частен сектор. Евентуалните законодателни промени в посока облекчаване на социално отговорните компании могат да се правят в Закона за насърчаване на инвестициите и Закона за корпоративното подоходно облагане – това обаче е на следваш етап, след утвърждаване на дефиницията за КСО и привличането на повече компании в инициативата. Практиката е лесно приложима от нормативна гледан точка по

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	отношение стартиране на инициативата и работеща дефиниция за КСО и приложима по отношение на последващи нормативни промени в посока облекчаване на социално отговорните компании.
2. Административна структура и капацитет	Практиката не изисква сериозни промени в административните структури, но е възможно да вмени нови задължения на съществуващи структури, което я прави приложима.
3. Необходими ресурси за въвеждане и прилагане на практиката	Практиката изисква допълнителен административен ресурс и ресурс за популяризиране, което е важно за подобен тип кампания. Все пак това е ограничен допълнителен ресурс, което прави практиката приложима.
4. Разход за бизнеса, свързан с изпълнението на променените изисквания	Практиката води до нови допълнителни разходи за бизнеса, но само за компаниите, които се включат и искат да бъдат окачествявани като социално отговорни. В този смисъл, практиката е приложима, тъй като ще се прилага само от компаниите за които това е поносим ресурс. В дългосрочен план, ако се гласуват облекчения за подобен тип компании, разходите за бизнеса ще се свият.
5. Очаквано време за постигане на ефекти след въвеждането на практиката	Ефектът от мярката не е мигновен и ще се прояви в период по-дълъг от 2-3 години. Разширяването на обхвата на социално отговорните компании ще отнеме време, но може да има устойчиви резултати в борбата със сивите практики.
Обществени нагласи за възприемането на практиката	Обществените нагласи биха били положителни, тъй като става дума за социално отговорно поведение на компании и за доброволна практика.
Комплексна оценка	Практиката е Приложима

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5 Оценка на приложимостта на добрите практики в България

5.1 Представяне на резултатите от оценката на приложимостта

Експертната оценка, извършена относно приложимостта на идентифицираните практики е базирана на достъпната информация, която е използвана при подбора на практиките.

Тази информация в част от случаите не дава данни за постигнати резултати, или пък за допълнителни ресурси, които засегнатите лица (фирми и/или заети) трябва да разходват за да спазват нововъведенията.

Ето защо оценката ни е съобразена с познаване на действащото законодателство, съществуващи институции, текущата икономическа ситуация.

По същество самото оценяване на една практика като приложима, не означава задължително, че тя може да бъде въведена, тъй като това зависи или от прилагащите органи, или изисква законодателна инициатива.

Именно поради тази причина, експертната оценка на практиките е основа за разглеждането им, и обсъждане на отделните елементи, касаещи евентуалното им внедряване и прилагане.

Представянето на оценката е направена по групи, за да може по-обективно и сравнимо да се коментират спецификите на практики, със сравними характеристики.

Практики, изискващи законодателни промени

Практиките от тази група са най-силно повлияни от оценката по критерий 1 - Законодателство и нормативна база. Това е така, защото тяхното естество предполага задължителна промяна в закон, наредба или нормативен акт.

Така от общо разгледаните 20 практики от тази група, оценката на приложимостта определя 7 практики като лесно приложими, с аргумента, че изискуемите промени засягат малко на брой закони/наредби, или пък че промените касаят ограничен брой текстове, чиято промяна не се отразява на общата формулировка на документа. Други 7 са приложими, а останалите 6 – оценени като трудно приложими.

Следва да се има предвид, че тези практики са оценени комплексно основно според критерия за необходимост от промени в законодателството, и дори и при по-високи оценки по останалите критерии, това е било водещо при формиране на комплексната оценка.

По отношение на административните структури, необходими за прилагането на практиките, едва 4 от тях се оценяват като изискващи създаването на нови структури. Това означава, че като цяло предложените практики са лесно осъществими в българските условия, без нужда от допълнителни административни структури или звена.

Що се касае до допълнителните ресурси за въвеждането и прилагането на практиката разглеждаме два критерия, отнасящи се до прилагащите институции, както и бизнеса и гражданите като засегнати лица.

От всички законодателни практики, 5 предполагат допълнителни ресурси, необходими за процесите на въвеждане, прилагане и контрол, а 1 изисква значителни допълнителни ресурси. Останалите мерки са оценени като такива които не изискват допълнителни ресурси.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

От страна на бизнеса, оценката показва чувствителност към 4 практики, чието въвеждане би предизвикало допълнителни разходи. Това са основно практиките, насочени към данъчбите задължения на фирмите.

Оценката на потенциалната ефективност на идентифицираните мерки показва, че за значителна част от тях се очаква скорошен ефект, в краткосрочен срок. Само 8 практики се оценяват като такива, изискващи повече време за да се прецени тяхната ефективност.

Общото мнение е, че поне 7 от мерките лесно могат да бъдат приложени в България.

Обобщаваща информация за оценките на практиките от група 1

No	Име на практиката	Страна	Вътр. No	Тип	1	2	3	4	5	6	Познатост	Общо
1	Легална дефиниция на недекларираната заетост, включително регламентиране на наказанията при установени форми на недекларирана заетост	Люксембург	2	1	Б	А	А	А	А	Б	Не	**А**
2	Недопустимост за безвъзмездна помощ при установени форми на недекларирана заетост	Люксембург	4	1	Б	А	А	А	А	А	Да	**А**
3	Специален режим за третиране на трудови договори с ограничена продължителност	Португалия	1	1	Б	Б	Б	Б	А	Б	Не	**Б**
4	Допускане на заетост с прекъсване	Португалия	2	1	В	А	А	А	А	Б	Не	**В**
5	Съвместяване на частично обезщетение за безработица с работа на непълен работен ден	Португалия	3	1	А	А	А	А	А	А	Да	**А**
6	Намаляване/ премахване на таксите за извършване на	Португалия	4	1	В	А	А	В	Б	В	Не	**В**

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	транзакции през банкомат											
7	Въвеждане на програма за ускорено лицензиране	Португалия	8	1	В	Б	В	А	А	А	Не	**В**
8	Въвеждане на система за опростено предоставяне на фирмена информация	Португалия	9	1	Б	А	Б	А	А	А	Да	**Б**
9	Социален фонд на строителите	Румъния	1	1	Б	А	А	А	Б	А	Да	**Б**
10	Увеличаване размера на санкциите при установени нарушения на трудовото законодателство	Румъния	4	1	В	А	А	А	Б	А	Не	**В**
11	Консолидация и опростяване на данъчната система за малкия бизнес	Латвия	1	1	В	Б	А	Б	А	А	Да	**В**
12	Въвеждане на правно основание за разкриване и наказание на данъчно укриване в случаите на нерегистрирани служители	Латвия	2	1	Б	А	Б	А	Б	А	Да	**Б**
13	Намаляване на административната тежест при подаване на данъчни декларации	Латвия	3	1	А	А	Б	А	А	А	Не	**А**
14	Създаване на регистър с предприятията, които спазват данъчните закони и изграждане на система за	Латвия	4	1	Б	А	А	А	Б	Б	Да	**Б**

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

	административни облекчения за изрядните предприятия											
15	Достъп на Държавната служба по приходите до цялата счетоводна информация, които фирмите имат в системите си, при провеждане на данъчни ревизии	Латвия	5	1	Б	А	Б	А	Б	Б	Да	**Б**
16	Задължителна декларация за активите и пасивите от физически лица	Латвия	6	1	А	А	А	Б	Б	А	Да	**А**
17	Незаконна работа, нарушения при изчисляването на заплатите и процедурите по плащане и нарушения при отчитането на работното време	Литва	1	1	Б	А	А	А	Б	Г	Да	**Б**
18	Измамно и небрежно управление на сметки	Литва	2	1	Б	А	А	А	А	Б	Да	**А**
19	Промяна на определението за незаконен труд - изменение на литовския Кодекс на труда, член 98	Литва	3	1	Б	А	А	А	А	Б	Не	**А**
20	Издаване на бизнес сертификати	Литва	4	1	В	Б	Б	А	А	А	Не	**В**

Легенда

А Лесно приложима

Б Приложима

В Трудно приложима

Г Неприложим критерий

Да Познатост в БГ

Практики, свързани с институционални промени

Практиките от тази група са оценени като най-лесно приложими в сравнение с всички останали типове практики.

При това, оценката е положителна по всички критерии, като разлика прави единствено практиката, свързана с изготвяне на Национална стратегия за борба със сивата икономика, която е оценена като приложима.

Обобщаваща информация за оценките на практиките от група 2

No	Име на практиката	Страна	Вътр. No	Тип	1	2	3	4	5	6	Познатост	Общо
21	Междуведомствено звено за борба с нелегалната заетост	Люксембург	1	2	А	А	А	А	А	А	Да	**А**
22	Съвместни звена за разследване	Ирландия	1	2	А	А	А	А	А	А	Да	**А**
23	Група за наблюдение на скритата икономика	Ирландия	2	2	А	А	А	А	А	Г	Не	**А**
24	Междуведомствен комитет по недекларираната заетост	Румъния	2	2	А	А	А	А	А	А	Да	**А**
25	Национална стратегия за намаляване на случаите на недекларирана заетост в периода 2010-2012 г.	Румъния	3	2	Б	А	А	А	Б	А	Не	**Б**

Легенда

А Лесно приложима

Б Приложима

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В Трудно приложима

Г Неприложим критерий

Да Познатост в БГ

Административни практики, въвеждащи нови режими или промени в досега действащи режими

Практиките от тази група също са най-силно са повлияни от оценката по критерий 1 - Законодателство и нормативна база. Независимо от техния административен характер, прилагането им изисква промени в действащото законодателство.

Само една практика е оценена като лесно приложима. Всички останали са оценени като трудно приложими, както по критерий Законодателство, така и по по-голямата част от останалите критерии.

Очевидно, намесата във вече функциониращите системи на НАП и търговски регистър, се отчита като трудоемка, носеща рискове касаещи безпроблемното административно въвеждане, както и интегрирането със действащите правила и системи.

Обобщаваща информация за оценките на практиките от група 3

No	Име на практиката	Страна	Вътр. No	Тип	1	2	3	4	5	6	Познатост	Общо
26	Опростена административна процедура при наемане на лица в домакинствата	Люксембург	3	3	В	В	В	А	А	В	Не	**В**
27	Възможност за създаване на компания „на едно гише“	Португалия	6	3	В	Б	А	А	А	А	Да	**Б**
28	Създаване на портал за услуги към самонаетите и бизнеса	Португалия	7	3	В	В	В	Б	А	А	Да	**В**
29	Право на възложителите на обществени поръчки да осъществяват контрол за спазване на трудовото и социалноосигурителното	Ирландия	5	3	В	Б	Б	А	А	А	Да	**В**

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	законодателство											
30	Регулиране на труда на т.нар „дневни работници”	Румъния	5	3	В	Б	В	Б	А	А	Не	**В**
31	Публикуване на интернет страниците на териториалните инспекции по труда наименованията на работодателите, за които е установено, че не декларират труд	Румъния	6	3	А	А	А	А	А	А	Да	**А**

Легенда

А Лесно приложима

Б Приложима

В Трудно приложима

Г Неприложим критерий

Да Познатост в БГ

Практики, свързани с използване на съвременните информационни технологии

Практиките от тази група са много особени и специфични, тъй като залагат на ползването на информационни технологии. Общата оценка е, че 2 от тях са лесно приложими, а 1 трудно приложима, при това по почти всички оценителни критерии.

Този контраст между практики от един тип показва, че тяхната приложимост е в силна зависимост от самия характер на практиката, а не от факта, че е избрано съвременно техническо решение за реализацията ѝ.

Обобщаваща информация за оценките на практиките от група 4

No	Име на практиката	Страна	Втр. No	Тип	1	2	3	4	5	6	Познатост	Общо
32	Бадж за социална	Люксембург	5	4	А	А	А	А	А	А	Не	**А**

	идентификация											
33	Система за оценка, анализ и профилиране на риска	Ирландия	3	4	А	А	А	А	А	А	Да	**А**
34	Карта за достъп до публични услуги	Ирландия	4	4	В	В	В	Г	В	В	Не	**В**

Легенда

А Лесно приложима

Б Приложима

В Трудно приложима

Г Неприложим критерий

Да Познатост в БГ

Други практики

Практиките от тази група са свързани основно с кампании за осведомяване и затова изобщо не са повлияни от оценката по критерий 1 - Законодателство и нормативна база, защото тяхното естество не предполага промяна в закон, наредба или нормативен акт.

За кампаниите обаче е характерно, че могат да се организират по най-разнообразни начини. Поради тази причина, при липсата на дизайн на самата кампания не може да се оценят разходите ѝ, съответно по този критерий повечето от практиките също са получили оценка – *Не е приложимо*.

По отношение на административните структури, необходими за прилагането на практиките, и разходите за бизнеса, тези практики се оценяват като лесно приложими (в 3 от случаите).

Общото мнение е, че 3 от мерките лесно могат да бъдат приложени в България и биха имали осезаем ефект, а 1 е приложима.

Това прави тази категория мерки най-достъпни (наред с практиките, касаещи институционални действия) и лесно приложими, при съобразяване с коментарите относно техния дизайн, и съответната цена на провеждането им.

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Обобщаваща информация за оценките на практиките от група 5

No	Име на практиката	Страна	Вътр. No	Тип	1	2	3	4	5	6	Познатост	Общо
35	Организиране на кампания срещу недекларираната заетост в хотели и ресторанти	Португалия	5	5	А	А	Г	А	А	Г	Да	**А**
36	Организиране на практическо и теоретично обучение на инспекторите по труда относно неформалната икономика	Португалия	10	5	Г	А	Г	А	Б	Г	Да	**А**
37	Социална кампания за насърчаване на нетърпимост към сивата икономика: Инициатива "Clear Wave"	Литва	5	5	Г	Г	Г	А	Б	А	Не	**А**
38	Социално отговорна компания	Литва	6	5	Г	Б	Б	Б	Б	А	Да	**Б**

Легенда

А Лесно приложима

Б Приложима

В Трудно приложима

Г Неприложим критерий

Да Познатост в БГ

Обобщението на идентифицираните практики показва че една голяма част от тях - или 17 от всички 38 практики (44,74 %) могат лесно да бъдат приложени в България, като се отчитат особеностите на ситуацията и средата, в която биха се реализирали.

От тези определени като трудно приложими – общо 11 практики, най-голяма част са практики, изискващи законодателни промени, което е обяснимо със сложността на процесите, и въвличането на много институции.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Особеното е, че като най-трудно приложими са оценени практиките, изискващи административни действия. Очевидно при тях детайлността и нуждата от прецизност още на фаза оценка предпоставят затруднения в приложимостта им.

Тип практика	**Оценена като:**			**ОБЩО**
	Лесно приложима	**Приложима**	**Трудно приложима**	
1. Законодателни	7	7	6	**20**
2.Институционални	4	1	0	**5**
3.Административни	1	1	4	**6**
4. Използващи ИТ	2	0	1	**3**
5. Други практики	3	1	0	**4**
	17	**10**	**11**	**38**

Проект *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”*
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5.2 Заключение

Действащото законодателство в България е съобразено с актуалната икономическа ситуация, както и с добрите примери от европейското законодателство. Системите на социално осигуряване, данъчната администрация, контролни органи като ГИТ са структурирани подходящо, и тяхната дейност е подкрепена както в нормативен план, така и ресурсно, чрез обезпечаване с подготвени служители.

Изготвените анализи за отделните страни показват, че в България има приложени подходи и практики, които вече дават своя резултат.

Независимо от това, значителна част от идентифицираните нови практики могат да се приложат и в България, при това с очакване за съществен ефект върху процесите за намаление дела на сивата икономика.

В правомощията обаче на законодателната и изпълнителната власт е да предприеме действия, които да осигурят условията за въвеждането и прилагането на посочените практики, като бъдат съобразени и с българските условия.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”