



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
“РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001-2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

7 БЮЛЕТИН

Социални практики



ПРОЕКТ:

“Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001-2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД

*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*

I. ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРОМЕНИ

Закон за изменение и допълнение на Закона за насърчаване на заетостта

С изменението и допълнението на Закона за насърчаване на заетостта (обн. ДВ, 43, 2011 г.) се хармонизира българското законодателство в областта на заетостта на чужденци – граждани на трети държави, на територията на Република България с две нови европейски директиви в областта на трудовата миграция – по отношение на висококвалифицираната заетост на чужденци и по отношение на мерките и санкциите срещу работодатели на незаконно пребиваващи чужденци.

С промяната на закона се въвеждат основните изисквания на Директива 2009/50/ЕО на Съвета от 25 май 2009 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост.

В Допълнителните разпоредби на Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) е дефинирано понятието „висококвалифицирана заетост“. Съгласно т. 27а от Допълнителните разпоредби „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“.

В глава осма на ЗНЗ се създава раздел трети относно висококвалифицираната заетост на чужденци в България, в който се включват пет нови разпоредби (членове 74а, 74б, 74в, 74г и 74д)

Съгласно новите разпоредби 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.

Агенцията по заетостта дава писмено разрешение за упражняване на висококвалифицирана заетост, което е основание за издаване на синя карта на ЕС от



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВИНО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

„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

органите на Министерството на вътрешните работи. За даване и продължаване на разрешението работодателят внася такса в размер на 400 лв.

Упражняването на висококвалифицирана заетост от чужденци в България е в съответствие с българското трудово и осигурително законодателство.

Притежателят на синя карта на ЕС е равнопоставен на българските граждани по отношение на:

1. предоставяните услуги по чл. 17, ал. 1, т. 1 и 3 от ЗНЗ (информация за обявени свободни работни места и посредничество по информиране и наемане на работа);
2. условията на труд, включително заплащането, уволнението, безопасността и здравето при работа, условията за достъп, подчиняването на задължения и ползването на права на социална сигурност в рамките на правото на Европейския съюз и други;
3. достъпа до стоки и услуги, включително обществени;
4. образованието и професионалното обучение;
5. плащанията на придобити законоустановени пенсии за старост, свързани с приходите, в размер, приложим съгласно правото на държавата-членка или държавите-членки длъжници при преместване в трета държава, без да се засягат съществуващите двустранни споразумения;
6. признаването на дипломи за завършено образование;
7. признаването на удостоверения и други доказателства за професионална квалификация в съответствие със Закона за признаване на професионални квалификации;
8. свободата на сдружаване, присъединяване и членство в организации на работници и служители или работодатели, както и в професионални и съсловни организации, включително по отношение на предоставяните привилегии от такова членство, освен когато по силата на закон, устав или друг нормативен акт се изисква българско гражданство.

От посочените права в предходния абзац могат да се ползват само притежатели на синя карта на ЕС и членове на техните семейства, които обичайно пребивават на територията на Република България.

При преместване в друга държава – членка на Европейския съюз, ползването на посочените по-горе права се преустановява след получаване на синя карта



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001-2.1.07



ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД

Инвестира във вашето бъдеще!

*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 ЕС или на друго разрешение за пребиваване от следващата държава-членка, или при изтичане на срока на пребиваване в България.

Съгласно чл. 74г, ал. 1 от ЗНЗ през първите две години на законна висококвалифицирана заетост притежателят на синя карта на ЕС може да упражнява на територията на Република България само дейности, отговарящи на условията, при които му е издадена синята карта на ЕС. През този период притежателят на синя карта на ЕС може да смени работодателя си само след получаване на писмено разрешение от Агенцията по заетостта (74г, ал. 2).

В случай че остане без работа, притежателят на синя карта на ЕС има право в рамките на три месеца да търси и да започне работа при спазване изискванията на чл. 74г, ал. 2 от ЗНЗ. Това право може да бъде ползвано еднократно в рамките на срока на валидност на синята карта на ЕС. До получаване на разрешение относно смяната на работодателя оставането без работа в рамките на тези три месеца не е основание Агенцията по заетостта да предложи отнемане на синята карта на ЕС.

С промените в ЗНЗ се транспонира и Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 г. за 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 „Официален вестник“ на Европейския съюз на 30 юни 2009 г.

С промяната на закона се предвижда забрана за наемане на незаконно пребиваващи на територията на Република България чужденци, което е поредна мярка за борба за намаляване на недеklarираната 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. От друга страна, защита на незаконно пребиваващия чужденец и неговите трудови права при незаконно наемане и при особено лоши условия на труд.

Промяна на закона предвижда на незаконно наетия незаконно пребиваващ чужденец да се изплати от работодателя договореното възнаграждение, но не по-малко от размера на минималната работна заплата за страната или за съответната икономическа дейност за период от три месеца, като плащането



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВЕНО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

„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 Агенцията 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*

е дължимо и след връщане на чужденеца в държавата на обичайното му пребиваване (чл. 73, ал. 3). Работодателят следва да поеме разходите по връщането на чужденеца (чл. 73, ал. 6). Предвидена е и възможност чужденецът да предяви иск срещу работодателя си в сроковете по Закона за задълженията и договорите и по реда на Гражданския процесуален кодекс (чл. 73, ал. 4). Също така върху изплатеното възнаграждение се дължат съответните данъци и осигурителни вноски, предвидени за българските граждани (чл. 73, ал. 5).

Когато наемането на незаконно пребиваващи чужденци е извършено от работодател при условията на подизпълнение, се предвижда носенето на солидарна отговорност не само от работодателя, но и от наелия го като подизпълнител, изпълнител, както и всеки следващ изпълнител нагоре по веригата на подизпълнителството до главния изпълнител, в случай че се установи, че те са знаели за незаконното наемане (чл. 73, ал. 7).

Със закона се дава и възможност на министъра на труда и социалната политика след провеждане на консултации със социалните партньори и по препоръка на Националния съвет по трудова миграция да налага ограничения на достъпа на чужденци до българския пазар на труда (чл. 73а).

С промяната на закона се въвежда изискването работодателят да съхранява за времето на заетостта нотариално заверено копие от представения му от чужденеца валиден документ за пребиваване и да уведомява Агенцията по заетостта за датата на реално започване на работа на чужденеца по реда на Кодекса на труда (чл. 72а). Това е важно условие при изясняване на обстоятелствата по наемането на работа на чужденеца при извършване на контролната дейност по заетостта от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИА „ГИТ“). Въвеждат се разпоредби, хармонизиращи контрола по наемането на чужденци и относно правото за подаване на сигнал до ИА „ГИТ“ – както от чужденеца, така и от упълномощени от него физически и/или юридически лица (чл. 78б).



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051P0001-2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД

*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*

II. ПРАВНИ СЪВЕТИ

Неплатен отпуск на учащи се

Работник или служител, който учи в средно или висше училище без откъсване от производството със съгласието на работодателя, имат право и на неплатен отпуск в следните размери:

1. за подготовка и явяване на изпит – до 20 работни дни за учебна година;
2. за подготовка и явяване на приеман, на зрелостен или на държавен изпит, включително и за подготовка и защита на дипломна работа или дипломен проект в средни учебни заведения – до 30 работни дни;
3. за подготовка и явяване на държавен изпит, включително и за подготовка и защита на дипломна работа или на дипломен проект във висши учебни заведения – до 4 месеца;
4. за подготовка и защита на дисертация от задочни докторанти или от докторанти на самостоятелна подготовка – до 4 месеца.

Когато съгласие на работодателя не е дадено, работникът или служителят има право на неплатен отпуск в размерите, посочени по-горе, намалени наполовина.

В посочените хипотези неплатеният отпуск се признава за трудов стаж.



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

„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 Агенцията по заетостта.“



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Българска търговско-промишлена палата

София 1058, ул. Искър, 9
тел.: (02) 811 74 00, 987 26 31
факс: (02) 987 32 09
e-mail: bcci@bcci.bg
www.bcci.bg



ДОБРИ ПРАКТИКИ ИНФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ОБЩЕСТВО И НОВАТИВНИ СОЦИАЛНИ УСЛУГИ

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