

**ПРОМЕНЕТЕ В ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО ЗА ВРЕМЕТО НА ИЗВЪНРЕДНОТО
ПОЛОЖЕНИЕ. МЕРКИ ЗА ЗАПАЗВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА**

Гл. ас. д-р Цвета Попова

/екстракт/

I. Правна уредба с отношение към трудовите правоотношения в условията на извънредно положение:

1. Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. (ЗМДИП), изм. с ДВ, бр. 34, в сила от 9.04.2020 г. Чл. 1 ЗМДИП ограничава времево приложението на т.нар. „извънредно законодателство“ – от обявяването на извънредното положение (13.03.2020 г.) до отмяната му. Засега с решение на Народното събрание от 3 април 2020 г. извънредното положение е удължено до 13 май 2020 г.;

2. Промени в Кодекса на труда (КТ) и в Кодекса за социално осигуряване (КСО);

3. Заповеди на министри:

3.1. на Министъра на здравеопазването № РД – 01 – 124 от 13.03.2020 г., № РД – 01 – 134 от 20.03.2020 г. относно забраната за придвижване между областните центрове без уважителна причина и др.;

3.2. на Министъра на труда и социалната политика № РД 01-219 от 2.04.2020 г. и др.

4. Постановление № 55 на Министерски съвет от 30.03.2020 г. с критериите и реда за изплащане на компенсации от работодателите с цел запазване на заетост.

II. Общи мерки, приложими за всеки работодател:

1. **Да измени едностранно мястото на работа на работника или служителя по чл. 120б КТ.** Установено първоначално като задължение в т. 6 на Заповедта на Министъра на здравеопазването от 13.03.2020 г., а с чл. 7, ал. 1 ЗМДИП като право на работодателя, отразено и в Кодекса на труда с чл. 120б.

1.1 за част или за целия период на обявено извънредно положение;

1.2 едностранно изменение на мястото на работа от страна на работодателя като възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно надомна работа и/или работа от разстояние. Едностранно се определят и условията на труда по чл. 107в, ал. 2 и/или чл. 107и, ал. 2 КТ в заповедта на работодателя (чл. 120б, ал. 2 КТ) Тази мярка може да се съчетае единствено с едностранна промяна в работното време по чл. 138а, ал. 2 КТ за установяване на непълно работно време.

1.3 за отделен работник или служител, може да обхване и цялото предприятие или отделно негово звено. Неприложимо за дейности, които са преустановени със заповеди на орган на власт, тъй като те не следва (заради противоепидемичните мерки, заради други нормативни

изисквания и др.) или не може да се изпълняват извън помещенията на работодателя. Ако работодателят прецени, че не е ефективна това полагане на труд, може да установи ползването на половината от разполагаемия платен годишен отпуск (чл. 7, ал. 2 ЗМДИП). Не може да установи едностранно използването на неплатен отпуск. Ако прецени, може да се възползва от приложимите основания за уволнение по Кодекса на труда – съкращаване в щата, намаляване обема на работата, престой (чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 4 или т. 12 КТ).

2. Да преустанови работата на цялото, на част от предприятието или на отделни работници и служители (чл. 120в КТ).

2.1. За времето на извънредното положение или за част от него;

2.1.1. със заповед на работодателя, издадена по негова преценка или която констатира преустановяване на дейността, установено с акт на компетентен орган (обекти от затворените търговски центрове, заетите със спортни, образователни, културни дейности);

2.1.2. обхват - предприятие, част от него, отделни работници и служители

2.1.3. когато е преустановена дейността по чл. 120в КТ работодателят:

- може да предостави целия платен отпуск на своите служители (чл. 173а, ал. 1 КТ);

- има право на компенсация, установени с § 6 от Преходните и заключителни разпоредби (ПЗР) на ЗМДИП за срока на извънредното положение, но не повече от три месеца, като получи Националният осигурителен институт (НОИ) 60 на сто от размера на осигурителния доход за месец януари 2020 г., заедно с дължимите се от работодателя осигурителни вноски за всички работници и служители, за които е преустановена дейността или е установено непълно работно време, освен работещите по чл. 114а КТ (на т.нар. едnodневни договори). Ако дейността е преустановена заради акт на компетентен държавен орган – условията по Постановление 55 са облекчени условия.

- за целия период на преустановяване на работата по чл. 120в КТ работодателят е длъжен да не допуска работниците или служителите до работните им места, нито да изисква от тях да работят дистанционно.

- възможност да се приложат основанията за уволнение при спазване на изискванията за реалното им наличие – спиране на работата за повече от 15 работни дни на част или на цялото предприятие по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ и обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ.

3. Да установи едностранно непълно работно време (чл. 138а, ал. 2 КТ).

3.1. за целия период на обявено извънредно положение или за част от него;

3.2. за работниците и служителите си от цялото предприятие или от отделно негово звено. Не за отделен работник или служител;

3.3. само за работници и служители на пълно работно време;

3.4. работата на съответното звено или предприятие не е преустановена по чл. 120в КТ.

3.5. продължителността на новоустановеното работно време не може да бъде по-малка от половината от законоустановената за периода на изчисляване (чл. 138а, ал. 3 КТ).

3.6. Само за периода на извънредното положение.

3.7. възнаграждението до пълния размер на осигурителния доход за януари 2020 г. на работниците и служителите, за които е установено непълно работно време може да се компенсира от мярката 60/40 по Постановление № 55 на МС;

3.8. намалява се пропорционално с непълното работно време трудово възнаграждение, осигурителен стаж и др. Запазва се пълният размер на трудов стаж и на платения годишен отпуск.

3.9. Ред за установяване: със заповед на работодателя, в която следва да се посочат началото новите начало и край на работното време, тъй като се променят, а е трудно да се прави промяна в Правилника за вътрешния ред в предприятието, Нарушение на трудовото и осигурителното законодателство би било всяко полагане на труд извън новоустановените граници на работното време, без то да е отчетено по надлежния ред като извънреден труд.

4. Да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя без негово съгласие (чл. 173а, ал. 1 КТ):

4.1. при преустановена работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители поради обявеното извънредно положение със заповед на работодателя или заради акт на държавен орган по чл. 120в КТ;

4.2. отнася се до всеки работник или служител, вкл. който не е придобил 8 месеца трудов стаж,

4.3. Времево това право се ограничава за срока на извънредното положение.

4.4. може да се предостави целия натрупан платен годишен отпуск или част от него.

5. Да предостави до половината от платения годишен отпуск на работника или служителя без негово съгласие (чл. 7, ал. 2 ЗМДИП).

5.1. приложима за всички работодатели, включително чиито работници и служители работят в предприятието или дистанционно;

5.2. до половината от разполагаемия платен годишен отпуск;

5.3. само за времето на извънредното положение. Счита се, че независимо от допуснатото обратно действие на мерките, предвидени със закона, а именно – от обявяването на извънредното положение (13 март 2020 г.) не е коректно работодателят, възползвайки се от чл. 7, ал. 2 ЗМДИП, със задна дата да предостави без съгласието на своите работници или

служители отпуск считано от 13.03.2020 г., нито да установи непълно работно време по чл. 138а, ал. 2 КТ, само занапред – от 24.03.2020 г..

6. Специални правила относно сроковете. Те не са достатъчно ясни и се нуждаят от бъдещо прецизиране, за да се прилагат в практиката.

6.1. Процесуалните срокове по трудови дела, както и давностните и др. срокове, които погасяват трудови права: съгласно чл. 3, т. 1 и 2 ЗМДИП за времето от 13.03.2020 г. до отмяната на извънредното положение спират да текат, ако с изтичането им се погасяват или прекратяват права на страните по трудовите правоотношения – за подаване на иск за отмяна на незаконно уволнение, за възстановяване на работа поради незаконно уволнение и за изплащане на обезщетение за незаконно уволнение; за поправяне на основанието за уволнение; за предявяване на вземане за неизплатено трудово възнаграждение, за обжалване на дисциплинарно наказание и др.

6.2. Съгласно чл. 4 ЗМДИП се удължават с един месец от отмяната на извънредното положение сроковете, определени в закон, извън сроковете по чл. 3 ЗМДИП, които изтичат по време на извънредното положение и са свързани с упражняване на права или изпълнение на задължения на частноправни субекти. Трудно е да се открие логика в разграничението между двата вида срок – този по чл. 3 от този по чл. 4 ЗМДИП, тъй като с изтичането на всеки срок, който е свързан с упражняване на право, се препятства реализирането му, т.е. то се погасява. А квалифицирането на съответния срок по една от разпоредбите е важно, защото има различни правни последици. Сроковете по чл. 4 ЗМДИП, за разлика от тези по чл. 3 ЗМДИП, не са спрени и текат, след като законодателят казва, че ако изтичат по време на извънредното положение, се удължават с един месец от отмяната му. Като срокове по чл. 4 ЗМДИП следва да се определят преклузивните срокове, които са свързани с упражняването на право за търсене на имуществена отговорност от работника или служителя по чл. 210 КТ; за търсене на дисциплинарна отговорност по чл. 194 КТ; за упражняване на право по чл. 345 КТ за явяване, за да се заеме длъжността, от която работникът или служителът е уволнен незаконно. Т.е. тези срокове текат по време на извънредното положение, но ако изтичат през неговия период, се удължават с един месец след отмяната му.

6.3. Относно срока на предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение – считам, че няма основание да бъде спряно. Аргументи за това извеждат от това, че не става дума за срок, с изтичането на който се погасяват или придобиват права, а става дума за срок на трудово правоотношение. Срокът му се определя по воля на страните, а правоотношението може да се прекрати от всяка от тях на съответното основание, а не от закона. Освен това по-често срокът на предизвестие се определя от договора и по-рядко е законоустановен. Освен това спирането на

срока на предизвестие, дадено от работника или служителя противоречи на основен и конституционно установен принцип за свободата на труд по чл. 48, ал 3 от Конституцията на Република България и на забраната за принудителен труд предвидена в редица международни актове, по които България е страна, вкл. чл. 8 Международния пакт за граждански и политически права. А не е възможно предизвестие на работодателя да тече, а на работника или служителя поради последния довод – да не тече. Аргумент, че срокът на предизвестие тече винаги може да се намери и в Тълкувателно решение № 2 от 23.10.2012 г. по тълк. д. № 2/2012 г., ОСГК на ВКС.

6.4. § 49в от ПЗР ЗМДИП в сила от 09.04.2020 г. срокът за признаване на представителни на работодателските и синдикалните организации по чл. 36, ал. 4 КТ спира да тече до отмяната на извънредното положение. Организацията запазва своята представителност до приключване на процедурата по чл. 36 КТ.

7. Задължения, които работодателите с работещи предприятия, следва да въведат като противоепидемични мерки.

7.1. От Заповедта на Министъра на здравеопазването № РД 01-129 от 13.03.2020 г.:

7.1.1. т. 2 – строго да се спазват санитарно-хигиенните изисквания;

7.1.2. т. 5 - да се преустановят всякакви масови мероприятия по време на извънредното положение;

7.1.3. т. 6 – когато е невъзможно въвеждането на дистанционна работа – да се организира провеждането на засилени противоепидемични мерки в работните помещения, в т. число филтър, дезинфекция и проветряване, инструктаж за спазване на лична хигиена на персонала, като не се допускат служители или външни лица с прояви на остри заразни заболявания;

7.1.4. Да се предоставят средства за дезинфекция, лични предпазни средства, препарати дезинфекция и др.;

7.1.5. Със заповед на работодателя, която конкретизира всяка от мерките и посочва и кое лице от служителите ще бъде натоварено с извършването и контрола им.

7.2. По Заповед от 20.03.2020 г. на министъра на здравеопазването, с която се въведоха контролно-пропускателни пунктове на входните и изходните пътища на областните центрове – работодателят е длъжен да снабди с удостоверение всеки свой работник или служител, който се налага да преминава от една област в друга заради придвижване от къщи до работа или защото самата работа му налага такива пътувания.

7.3. Заповед № РД 01 219 от 2.04.2020 г. на министъра на труда и социалната политика:

7.3.1. Работодателите следва да осигурят подходящи условия на труд, като проведат извънреден инструктаж; въведат пропускателен режим и задължително почистване и

дезинфекция на работните места, санитарните помещения и местата за почивка и хранене; създадат организация на работа, която да сведе до минимум преките контакти; осигурят условия за спазване на лична хигиена на работещите, както и добра респираторна хигиена на работното място; да се осигурят лични и колективни средства за защита на работещите; правила за превозните средства (дезинфекция и проветряване); право временно да се отстраняват от работа на работниците и служителите, които проявят грипозни симптоми или когато работниците и служителите не използват предоставените им лични предпазни средства.

7.3.2. Изпълнението на мерките по т. 7.3.2. се обсъждат в Комитетите/Групите по условия на труд в предприятията, а в предприятията с по-малко от 5 работещи – с всички работници и служители.

III. Специални мерки, приложими само за някои категории работници и служители:

1. Право на работниците и служителите от определени категории да поискат ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск (чл. 173а, ал. 2 КТ)

1.1. Искането в писмена форма като определя вида на отпуска – платен или неплатен, и посочва от кой момент и с каква продължителност се иска.

1.2. не следва да надхвърля периода на извънредното положение.

1.3. категории работници и служители, които могат да се възползват: бременна; в напреднал стадий на лечение ин-витро, майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му; работник или служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му; работник или служител, който не е навършил 18-годишна възраст; работник или служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто; работник или служител с право на закрила при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3 КТ (трудоустроени, боледуващи от болести като диабет, исхемична болест на сърцето и др.).

2. Отпадат нормативни ограничения за полагане на извънреден труд и за неговата продължителност за времето на извънредното положение (чл. 8, ал. 1 ЗМДИП):

2.1. за работниците и служителите с намалено работно време, които оказват или подпомагат оказването на медицинска помощ.

3. В чл. 20, ал. 2 и 3 ЗВДИП се въвежда особена хипотеза на **нормативна промяна в мястото на работа на учителите, педагогическите специалисти и директорите на училища**, без да е необходимо подписването на допълнително споразумение по чл. 119 КТ. Министърът на образованието и науката може, но не е установено такова задължение, със заповед да въвежда временни правила във връзка с оборудване, как да използват, кой ще го поддържа и кой ще поема разноските;

4. Временни промени с § 496 ПЗР ЗМДИП в регламентацията на труда на работниците и служителите, които извършват краткотрайна сезонна селскостопанска работа по чл. 114а КТ.

4.1. За времето на извънредното положение;

4.2. Трудовите договори по чл. 114а КТ може да се сключват за повече от един ден и отново това време не се признава за трудов стаж;

4.3. Разширява се кръгът от дейности, за които може да се сключват т.нар. трудови договори за един ден. Не само за обработка на насаждения и прибиране на реколта от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула, но и за обработка на насажденията и прибиране на реколтата от тютюн и от регистрирани тютюнопроизводители

4.4. Може да се уговори работа за 4 или 6 часа, докато чл.114а, ал. 4 КТ изискването да се сключи за 8 часа или за 4 часа.

4.5. Потвърждава се, че, както и по завареното законодателство, не се прилагат изискванията за: подаване на уведомления за сключване и прекратяване на трудовия договор; връчване на длъжностна характеристика; издаване на заповед за прекратяване на правоотношението.

4.6. трудовото възнаграждение се изплаща всеки месец, но не по-късно от 5-о число на месеца, следващ месеца, в който е положен трудът, когато надхвърля 1 месец.

4.7. Осигурителните вноски за социално и здравно осигуряване за лицата по чл. 114а, ал. 1 КТ се внасят от осигурителите в сроковете по чл. 7, ал. 1 КСО и чл. 40, ал. 1 от Закона за здравното осигуряване.

IV. Упражняване на права при прекратено трудово правоотношение в условията на извънредно положение.

1. За получаване на обезщетение за безработица е необходимо:

1.1. Осигурено лице за безработица, чието правоотношение по полагане на труд, изброено в чл. 4, ал. 1 КСО, е прекратено;

1.2. Лицето да е подлежало на осигуряване за безработица поне в 12 м. от последните 18 м., включително да е осигурявано в друга държава от ЕС или страна, с която имаме международен договор за признаване на стажа или е било в отпуск по майчинство, заради болест, 30 работни дни неплатен отпуск и пр.

1.3. Не е придобило право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, включително и в друга държава от ЕС;

1.4. не упражнява друга трудова дейност, за която подлежи на задължително осигуряване, включително и в друга държава, освен ако работи по трудов договор по чл. 114а КТ;

2. да е подало заявление: до Бюрото по труда в 7 работни дни от прекратяването на правоотношението и в 3-месечен срок – пред НОИ. Заради извънредното положение по данни от сайта на Агенция по заетостта, при регистриране в бюрото по труда, може да се подаде и заявление за обезщетение, без да е необходимо отделно подаване към НОИ. Регистрацията се извършва по постоянен или настоящ адрес в бюрата по труда и може да се заяви и по пощата или по електронен път.

3. Заявленията към НОИ могат да се подават по електронен път или чрез лицензиран пощенски оператор към съответното териториално поделение на Националния осигурителен институт. По данни от сайта на НОИ достатъчно е подаването на заявлението в Бюрото по труда.

4. Според новия чл. 3а, ал. 1 КСО нормативно определените срокове за осигурените лица спират да текат, а съгласно ал. 2 на чл. 3а КСО документите, подадени от лицата до 14 дни след отмяната на извънредното положение в съответното териториално поделение на Националния осигурителен институт, се смятат за подадени в срок.

5. Безработното лице има право на обезщетение за безработица според размера на средното месечно брутно възнаграждение/осигурителен доход, върху което е осигуряван през последните 24 месеца в размер на 60% от него за период между 4 и 12 м. според осигурителния си стаж за безработица. Минимален размер и за минимален срок обезщетение имат право тези, които са напуснали по тяхно съгласие или заради виновно тяхно поведение, както и тези, които в последните 3 години са упражнили правото си на обезщетение за безработица.

IV. Изисквания за получаване на компенсации от т.нар. „мярка 60:40“ за работодатели, пострадали от извънредното положение. Ред за кандидатстване:

1. Правна уредба: Параметрите на мярката и реда за кандидатстване по нея са установени в Постановление № 55 на Министерски съвет от 30 март 2020 г. (ПМС № 55). От 9 април 2020 г. с допълнение в § 6, ал. 1 ПЗР ЗМДИП се установи, че Националният осигурителен институт ще превежда освен 60 на сто от размера на осигурителния доход за месец януари 2020 г., още и дължимите се осигурителни вноски за сметка на осигурителя. В процес на подготовка са промени в ПМС № 55.

2. Мярката се въвежда, за да подкрепи запазването на съществуваща заетост.

3. По нея се предоставят компенсации на работодателите за заплащане на 60% от неотработеното от работниците и служителите им работно време за времето на извънредното положение, но общо за не повече от 3 месеца. Ако междувременно предприятието започне работа или се отмени установеното непълно работно време, изплащането на компенсации се

преустановява. Работодателите, получаващи компенсации за преустановяване на дейността, не следва да допускат засегнатите от това преустановяване работници и служители да извършват трудова дейност нито в къщи (надомна работа или работа от разстояние), нито работят в предприятието своята или друга работа.

4. За времето на получаване на компенсациите и за същия срок след извънредното положение, се изисква да се не прибегва до уволнение за съответните работници и служители, за чиито трудови възнаграждения е компенсиран (да се запази заетостта).

5. работодатели, за които се прилага:

5.1. ако със заповед по чл. 120в КТ са преустановили работата на предприятието или на част от предприятието, защото са били задължени за това въз основа на акт на компетентен държавен орган:

5.1.1. извършват дейност от изброените в Приложението към ПМС № 55. Например търговия на дребно (освен с автомобили, мотоциклети, лекарства, медицински и ортопедични стоки, хранителни стоки, напитки, тютюневи изделия, търговия на открити щандове и пазари, търговия извън търговските обекти), извършващите сухопътен транспорт, пътнически въздушен транспорт, хотелиерство, ресторанти, питейни заведения, кина, туристическа дейност, частен сектор в предучилищното образование, артистична дейност, спортни развлечения, дейности по поддържане на добро физическо състояние, включително и всеки от неизброените икономически дейности, който е преустановил дейността си, осъществявана на територията на отделни населени места, зарази заповед на държавен орган за въведени противоепидемични мерки на основание чл. 63 от Закона за здравето.

5.1.2. Компенсации се предоставят за всички работници и служители или за част от тях според това дали е преустановена дейността на цялото предприятие или на част от него.

5.2. работодатели, които сами са преценили да издадат заповед по чл. 120в КТ за преустановяване на дейността на предприятието, на част от него или на отделни работници и служители, както и работодатели въвели едностранно непълно работно време в предприятие или в отделно звено по чл. 138аКТ.

5.2.1. Компенсациите се изплащат пропорционално на неотработеното време според това дали е преустановена дейността (тогава се компенсира 60% от трудовите възнаграждения) или е установено непълно работно време (тогава се компенсира 60% от неотработеното трудово възнаграждение, а отработеното през непълното работно време е за сметка на работодателя).

5.2.2. За работодателите, които не са били задължени, а сами са преценили да преустановят работа по чл. 120в КТ или са въвели непълно работно време по чл. 138а, ал. 2 КТ, има 2 допълнителни изисквания:

– да не са от сектора селско стопанство, финансови и застрахователни дейности, държавно управление, хуманно здравеопазване и социални дейности, дейности в домакинствата (сектори А, К, О, Р, Q, Т, U по Класификацията на икономическите дейности – 2008), както и

– да са декларирали намалени приходи от продажба с не по-малко от 20 на сто през месеца, предхождащ месеца на подаване на заявлението за изплащане на компенсация, спрямо същия месец на предходната календарна година или спрямо предходния на кандидатстването си дейност, ако са учредени след 1.03.2020 г.

Т.е. при всички случаи, за да кандидатства, работодателят следва да е засегнат от частично намаление на приходите или пълно преустановяване на дейността заради мерките, въведени заради извънредното положение.

6. Всички кандидатстващи работодатели трябва и да отговарят на следните изисквания:

6.1. да са местни физически лица или местни или чуждестранни юридически лица, които осъществяват стопанска дейност в Република България.

6.2. да нямат задължения за данъци и задължителни осигурителни вноски по чл. 162, ал. 2, т. 1 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс към държавата или общината, установени с влязъл в сила акт на компетентен орган, и за които работодателят не е предприел действия за разсрочване, отсрочване или обезпечение.

6.3. да не са обявени в несъстоятелност или да не се намират в производство по несъстоятелност или ликвидация;

6.4. да запазят заетостта на работниците и служителите, за които са получили компенсация, за период не по-малък от периода, за който са изплатени компенсациите;

6.5. да не прекратят трудови договори на работници и служители на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, 3 и 4 от Кодекса на труда (поради закриване на част от предприятието, съкращаване в щата, намаляване обема на работата или спиране на работа за повече от 15 работни дни) през периода, за който им се изплащат компенсация –;

6.6. да нямат установено с влязло в сила наказателно постановление или съдебно решение нарушение на трудовото законодателство (чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3, чл. 63, ал. 1 или 2, чл. 118, чл. 128, чл. 228, ал. 3, чл. 245 и чл. 301 - 305 КТ или чл. 13, ал. 1 от Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност) през период от 6 месеца преди издаването на заповедта за преустановяване на работа.

7. Мярката не се прилага за работниците и служителите:

7.1. които не са били в трудово правоотношение с работодателя преди 13.03.2020 г. – датата на обявяване на извънредното положение;

7.2. които ползват отпуск за временна неработоспособност, за бременност и раждане, при осиновяване на дете до 5-годишна възраст или отглеждане на дете до 2-годишна възраст.

7.3. за които работодателят получава финансиране за възнаграждения и осигурителни вноски от държавния бюджет, със средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове или други публични средства.

8. ред за заявяване на компенсациите:

8.1. Работодателите подават в дирекция "Бюро по труда", обслужваща територията по мястото на работа на работниците и служителите, заявление за изплащане на компенсация по образец, утвърден от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта, който може да бъде изтеглен от сайта й.

8.2. Заявлението се подава на хартиен носител, с препоръчано писмо с обратна разписка чрез лицензиран пощенски оператор или по електронен път, като последното е препоръчително.

8.3. Помощта се изплаща за част или за целия период на действие на закона за мерките и действията по време на извънредното положение, от което може да се направи извод, че той следва да е в сила, за да се кандидатства по мярката.

8.4. Към заявлението се прилагат: заверено копие на заповедта на работодателя за преустановяване на работа по чл. 120в от Кодекса на труда или на заповедта за установяване на непълно работно време по чл. 138а, ал. 2 от Кодекса на труда; декларации за гореизброените съответните обстоятелства, както и документи, удостоверяващи намаляване на приходите от продажби за работодателите, които сами са преустановили работата или са въвели непълно работно време; списък на работниците и служителите, за които се подава заявление за изплащане, а за работниците и служителите на непълно работно време, неговата продължителност. Истинността на декларираните обстоятелства се проверява по служебен път с данни, получени от Националната агенция за приходите и от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда". Представя се и декларация, съдържаща данни за платежна сметка на работодателя.

До шестия работен ден след получаване на документите от работодателя, Дирекция „Бюро по труда“ изпраща по електронен път в Агенция по заетостта списък на работодателите, които отговарят на критериите за изплащане на компенсация, протоколите на преценяващата ги комисия и за всеки от работодателите списък на работниците и служителите. Същата информация се изпраща по електронен път на Националния осигурителен институт. Средствата се превеждат по банков път на съответния работодател в срок до 5 работни дни въз основа на предоставената от Агенцията по заетостта на Националния осигурителен институт писмена информация и са за сметка на фонд "Безработица" на държавното обществено осигуряване. В срок от 7 работни дни

от подаване на заявлението се прави проверка на съответствието на работодателя с критериите за изплащане на компенсациите. В срок от 2 работни дни от установяване на съответствието или несъответствието с критериите се уведомява работодателя.

9. Размер на компенсацията: 60 на сто от осигурителния доход за януари 2020 г. за всеки работник и служител, за когото е приложен режимът. Работодателят следва да изплати цялото възнаграждение на работниците и служителите, за които е получил финансиране, независимо дали не работят заради преустановяването на работата или работят на непълно работно време.

10. приложими санкции (чл. 9, ал. 1 и 2 ПМС № 55) – работодателят следва да възстанови всички суми, получени по ПМС № 55 в бюджета на Държавното обществено осигуряване, ако не изпълни някой от поетите ангажименти:

10.1. ако не изплати пълния размер на трудовото възнаграждение на работниците и служителите, за които е получил компенсация (задължение по чл. 1, ал. 8 ПМС № 55);

10.2. ако не запази заетостта на работниците и служителите, за които са получили компенсация, за период не по-малък от периода, за който са изплатени компенсациите (задължение по чл. 2, ал. 1, т. 5 ПМС № 55);

10.3. ако в периода за получаване на компенсация уволни работници и служители на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, 3 и 4 от Кодекса на труда (задължение по чл. 2, ал. 1, т. 6 ПМС № 55).

10.4. когато е декларирал неверни данни.

10.5. когато не уведоми, че преустановяването на дейността е отменено или че е възстановено пълното работно време.

Нарушаването на изискванията за получаване на компенсация обаче не води само по себе си до незаконност на уволнението.

11. Тъй като става дума за мярка, която компенсира преустановяването на част или на работата на цялото предприятие, при възобновяване на работа или отмяна на заповедта за установяване на непълно работно време през периода на изплащане на компенсациите, работодателят следва да уведоми писмено, включително по електронен път, Агенцията по заетостта в срок 3 работни дни от датата на издаването на заповедта за възобновяване на работа. От момента на възобновяване на работата, не се дължат и не следва да се получават компенсация, тъй като работодателят сам дължи заплащането на заработеното възнаграждение за положения в негова полза труд от работниците и служителите. Ако не е уведомил навреме Агенцията по заетостта, връща всички получени по тази мярка компенсация.