

# Назначаване на чужденци: Експертите съветват

## Назначаване на чужденци: Експертите съветват

ISBN 978-619-7028-90-4

© 2020, първо издание

Автор: Доц. д-р Андрей Александров, Аспасия Петкова, Красимира Гергева

Президент: Георге Стратон

Генерален Директор: Огнян Благоев

Мениджър Редакционен Отдел: Николета Караджиева

Продуктов мениджър: Стела Василева

Изпълнителен Директор: Полина Трифонова

Арт Директор: Кристина Симеонова

Корица: Мирела Велчева

Техническа редакция: Кармен Христова

Обслужване на клиенти: Жени Димитрова

Мобилен: 0877 954 760

e-mail: info@biznesidei.bg

Можете да се запознаете и с други продукти, публикувани от РС Издателство и Бизнес консултации, на: [www.straton.bg](http://www.straton.bg)

Съдържанието на книгата е актуално към ДВ, Брой: 82 от 18 септември 2020 г.

NCE001

Всички права са запазени. Никаква част от настоящия текст не може да бъде възпроизвеждана, архивирана или предавана под никаква форма или чрез други механични или електронни средства, фотокопиране, аудио или видео запис, без писменото разрешение на издателя. Авторите и издателите не са отговорни за каквато и да е загуба, причинена на физическо или юридическо лице, което действа или се въздържа от действия, в резултат на прочитане на материалите, публикувани в този документ

## *Решения на казуси*

### **Назначаване на французин в българско дружество за търсене на клиенти в Азия**

---

**Въпрос:** Българско дружество иска да наеме френски гражданин, който не живее в България, но трябва да пътува в различни държави в Азия и да търси клиенти, да прави презентации, консултации, да проучва пазара, да анализира конкуренцията и клиентите, да изготвя договори, да извършва и други дейности в интерес и в полза на българското дружество – работодател. Как трябва да бъде осигуряван? Той ще се прибира във Франция на всеки два месеца. Ако дружеството наеме французина по граждански договор да извършва същата работа като услуга, ще има ли разлика в осигуряването?

**Отговор на въпроса даде експерт Аспасия Петкова:**

Ако с френския гражданин сключите трудов договор, той работи на територията на Азия, не се прибира в България и се връща във Франция на всеки два месеца, тогава трябва да се прецени кое ще е приложимото осигурително законодателство за него. Той няма да полага труда си в България и няма да се връща в България, но е гражданин на Европейския съюз. Работодателят също е установен в държава членка на Европейския съюз – България. В този случай не е редно да се прилагат европейските регламенти за координация на системите за социална сигурност на държавите членки, защото французинът ще упражнява трудова дейност на територията

на Азия в държави, които не са членки на Европейския съюз. Трябва да се прецени дали трудовото правоотношение е по Кодекса на труда (КТ) и ще се прилага ли кодекса за времето на работа в Азия?

Съгласно чл. 10, ал. 1 и 2 от КТ:

*„Този кодекс се прилага за трудовите правоотношения на български граждани, граждани на държави – членки на Европейския съюз, на държави – страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство или на Конфедерация Швейцария с работодатели в България, както и с български работодатели в чужбина, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, който е в сила за Република България.*

*Този кодекс се прилага и за трудовите правоотношения на български граждани, на граждани на държави – членки на Европейския съюз, на държави – страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство или на Конфедерация Швейцария, изпратени от български работодател на работа в друга държава в чуждо или смесено предприятие, както и на чужди граждани на работа в България, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, който е в сила за Република България.“*

Ако френският гражданин попада в разпоредбите на чл. 10 от КТ, тогава за него ще остане приложим КТ за времето на работа в Азия и работодателят ще е длъжен да превежда задължителни осигурителни вноски по българското законодателство.

Съгласно чл. 129 от КТ, работодателят е длъжен да осигури работника или служителя при условия и по ред, установени в Кодекса за социално осигуряване (КСО) и в Закона за здравното осигуряване (ЗЗО).

По отношение здравното осигуряване на французина трябва да се има предвид, че съгласно чл. 33, ал. 1, т. 3 от ЗЗО, единствено тези от чуждите граждани, на които е разрешено дългосрочно или пос-

тоянно пребиваване в Република България са задължително осигурени в Националната здравноосигурителна каса.

След като за лицето е приложим КТ, тогава за него ще са приложими и разпоредбите на осигурителното законодателство, т.е. осигурителните вноски трябва да се дължат и да се внасят в България.

Но внасянето на осигурителни вноски в България и изпълнението на задължения по българското законодателство във връзка с осигуряването не изключва евентуални задължения по законодателството на съответните други азиатски държави, ако техните законодателства изискват това, за което трябва да се получи информация от компетентните институции на съответните държави.

### **Осигуряване на лице от Южна Америка при сключване на граждански договор за услуги в Южна и Северна Америка**

---

**Въпрос: Ако сключим граждански договор с физическо лице от Южна Америка, което да извършва услуги в Южна и Северна Америка, тогава трябва ли да го осигуряваме в България?**

**Отговор на въпроса даде експерт Аспасия Петкова:**

Спрямо гражданин на страна на Южна Америка, за когото не се прилагат европейските регламенти за координация на системите за социална сигурност, и който работи без трудово правоотношение за дружество в България на територията на трети държави, а такива са държавите от Южна и Северна Америка, се прилага съответното национално законодателство, освен ако не е предвидено друго в споразумение за социална сигурност, по което Република България е страна. В качеството си на възложител българското дружество е осигурител по смисъла на КСО и по Закона за здрав-

ното осигуряване (ЗЗО) спрямо това лице. Тъй като лицето полага труд без трудово правоотношение, независимо от факта, че не работи в България, то ще подлежи на задължително осигуряване по предвидения в КСО и в ЗЗО ред.

Редът и условията, при които лицата, полагащи труд без трудово правоотношение, подлежат на държавно обществено осигуряване в България и осигурените социални рискове по българското законодателство, са определени в чл. 4, ал. 3, т. 5 и т. 6 от КСО.

По отношение здравното осигуряване на това лице трябва да се има предвид, че само чуждите граждани, на които е разрешено дългосрочно или постоянно пребиваване в Република България, са задължително осигурени в Националната здравноосигурителна каса, съгласно разпоредбите на чл. 33, ал. 1, т. 3 от ЗЗО.

Възможно е да възникнат е задължения по законодателството на съответните други държави в зависимост от спецификата на техните законодателства, независимо от факта, че са изпълнени задълженията по българското законодателство във връзка със задължителните осигурителни вноски.

## **Осигуряване на гражданин на Тайланд по граждански договор за превод от английски на тайски**

---

**Въпрос:** Нашата агенция извършва преводи, но искаме да сключим граждански договор с чужденец, който не е от Европейския съюз, например от Тайланд, за превод от английски на тайски. Трябва ли да го осигуряваме по българското законодателство? С лицето искаме да сключим договор за превод на Интернет сайт дистанционно от Тайланд. С Тайланд не се прилагат европейските регламенти. Възможно ли е за нас по този

## **граждански договор с чужденец да възникнат задължения за осигурителни вноски по законодателството на Тайланд?**

### **Отговор на въпроса даде експерт Аспасия Петкова:**

Между България и Тайланд няма споразумение в сферата на социалната сигурност. Конкретният казус не попада и в приложното поле на регламентите на ЕС за координация на системите за социална сигурност на държавите членки. Следователно по отношение на задължителното осигуряване спрямо тайландския гражданин ще се приложи съответното национално законодателство. В качеството на възложител българската агенция за преводи е осигурител по смисъла на КСО и е осигуряващ по смисъла на ЗЗО спрямо изпълнителя на договора. За дейността по гражданския договор, макар и да не работи в България, а от Тайланд, изпълнителят ще подлежи на задължително осигуряване по предвидения в КСО и в ЗЗО ред.

В чл. 4, ал. 3, т. 5 от КСО са определени условията, при които лицата, работещи по граждански договори, подлежат на държавно обществено осигуряване. В чл. 4, ал. 3, т. 5 и 6 от КСО са определени и осигурените социални рискове.

За здравното осигуряване на тайландския гражданин трябва да се има предвид, че съгласно чл. 33, ал. 1, т. 3 от ЗЗО, само тези чужди граждани, на които е разрешено дългосрочно или постоянно пребиваване в Република България са задължително осигурени в НЗОК. Предполагам, че в случая лицето няма разрешение за дългосрочно или постоянно пребиваване в България, поради което няма да се дължат осигурителни вноски за здравно осигуряване в България.

Ако по силата на българското законодателство чуждият гражданин има статут на задължено лице по смисъла на чл. 14 от ДОПК и не попада в случаите по чл. 84, ал. 1 и 2 от ДОПК, следва да му се издаде служебен номер от компетентната териториална дирекция на НАП на основание чл. 84, ал. 3 във връзка с чл. 80 от ДОПК.

Изпълнението на задължения по българското законодателство във връзка със задълженията за внасяне на осигурителни вноски не изключва възникване на задължения за осигуряване по законодателството на държавата, в която лицето ще работи (Тайланд), съобразно особеностите на местното законодателство, тъй като за конкретния казус няма спогодба или регламент, които на наднационално ниво да координират осигуряването.

## **Осигуряване на собственик на ЕООД и новоназначен шофьор – черногорци**

---

**Въпрос:** Гражданин от Черна гора е управляващ собственик на ЕООД, регистрирано в България, което се занимава с търговия на плодове и зеленчуци. Той не живее в България и идва в страната веднъж в месеца за един ден във връзка с дейността на фирмата. Исква да назначи гражданин от Черна гора на длъжност шофьор за превоз на стоката. И двамата нямат документи за дългосрочно или за постоянно пребиваване на територията на България. Те се осигуряват в Черна гора, но дължат ли се за тях здравноосигурителни вноски в България?

**Отговор на въпроса даде експерт Аспасия Петкова:**

Задължително осигурени в НЗОК са чуждите граждани, на които е разрешено дългосрочно или постоянно пребиваване в Република България, освен ако е предвидено друго в международен договор, по който Република България е страна (чл. 33, ал. 1, т. 3 от Закона за здравното осигуряване (ЗЗО)).

По въпросите в областта на социалното осигуряване Република България и Черна гора прилагат договор, който е в сила от 01.02.2016 г. Процедурните правила за прилагане на договора са въведени с административно споразумение между двете договара-



рящи страни, които се прилагат на територията на двете държави. В материалния обхват на договора се включва и законодателство, свързано със задължителното здравно осигуряване.

Приложимото законодателство се определя според разпоредбите на Дял II от договора (чл. 6 – чл. 9). Вследствие от определяне на приложимото законодателство се определя договарящата страна, в която се дължат задължителните осигурителни вноски съобразно рисковете, попадащи в материалния обхват на договора (в това число задължителните здравноосигурителни вноски).

В случай че съгласно договора за лицата се прилага българското законодателство, дължат се задължителни здравноосигурителни вноски съгласно ЗЗО.

В случай, че за лицата не се прилага българското законодателство, тъй като не са със статут на дългосрочно или продължително пребиваващи в страната, и ако на основание на договора за тях не се прилага българското законодателство, не се дължат задължителни здравноосигурителни вноски в НЗОК. Такива ще се дължат от момента на придобиване на статут на постоянно, съответно дългосрочно, пребиваващи в Република България.

## **Нормативни актове, регламентиращи сключване на трудов договор с чужденец извън ЕС**

---

**Въпрос: В кои нормативни актове е регламентирано сключването на трудов договор с чужденец извън Европейския съюз?**

**Отговор на въпроса даде експерт Аспасия Петкова:**

Сключването на трудови договори с чужденци извън Европейския съюз е регламентирано в Закон за чужденците в Република Бълга-

рия, Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ), Правилника за прилагане на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност и в други закони в зависимост от конкретните казуси. С някои държави се прилагат и спогодби, които уреждат трудовите и осигурителните взаимоотношения между страните.

Работодателите могат да наемат на работа на територията на Република България чужденци само ако те са получили разрешение за работа от Агенция по заетостта към Министерството на труда и социалната политика. Съгласно чл. 7, ал. 4 от ЗТМТМ, продължителността на разрешения достъп до пазара на труда е за срока на договора с местния работодател, но за не повече от 12 месеца, освен в случаите, изрично посочени в този закон. Разрешеният срок за работа може да бъде продължен общо до 3 години, стига първоначалните условия за полагане на труд да не са били променени. Срокът на решението по ал. 3 може да бъде продължаван общо до три години, когато условията за първоначалното му предоставяне не са променени, освен в случаите по чл. 33к, ал. 2 от Закона за чужденците в Република България.

Пребиваването на чужденци на територията на Република България съгласно чл. 23 от Закона за чужденците в Република България може да бъде:

1. краткосрочно – до 90 дни в рамките на всеки 180-дневен период от датата на влизането в страната;
2. продължително – с разрешен срок до една година, освен в случаите, предвидени в този закон;
3. дългосрочно – с разрешен първоначален срок 5 години и възможност за подновяване след подадено заявление;
4. постоянно – с разрешен неопределен срок.

Тези срокове не се прилагат за чужденците, получили закрила по Закона за убежището и бежанците.

За получаване право на продължително пребиваване чужденецът подава лично в дирекция „Миграция“ или в отдел/ сектори/ групи

„Миграция“ при областните дирекции на Министерството на вътрешните работи заявление по образец и документи съгласно правилника за прилагане на закона.

За получаване право на постоянно или дългосрочно пребиваване чужденецът подава лично в дирекция „Миграция“ или в сектори/групи „Миграция“ при областните дирекции на Министерството на вътрешните работи заявление по образец и документи съгласно правилника за прилагането на закона.

Описаните правила се прилагат за продължително пребиваващите чужденци, които желаят да работят по трудово правоотношение в Република България.

Разрешението за работа се издава от Агенцията по заетостта по искане на местният работодател или на местното лице, които приемат на работа командирован чужденец. Работодателите трябва да отчитат, че чужденецът може да получи разрешение за работа при спазване на следните ограничения:

- могат да се заемат само такива длъжности, за които по закон не се изисква българско гражданство;
- да се отчитат състоянието, развитието и обществените интереси на националния пазар на труда;
- общият брой на работещите за местния работодател чужденци не може да надвишава 20% от средносписъчната численост на наетите по трудово правоотношение в предприятието в предходните 12 месеца;
- предлаганите условия на труд и заплащане на чужденците не могат да са по-неблагоприятни от условията за българските граждани за същата категория труд;
- гражданинът на трета държава притежава специализирани знания, умения и професионален опит, необходими за съответната длъжност.

Извън тези условия и ограничения разрешение за работа на чужденец в страната не може да се издава.

Не се изисква разрешение за работа на следните чужденци:

- които имат разрешение за дългосрочно или постоянно пребиваване в страната;
- на които е предоставено право на убежище;
- които имат статут на бежанец или хуманитарен статут;
- за които правото на работа в страната е предвидено в международен договор, по който България е страна;
- чужденци – членове на семейство на български граждани или на граждани на държава от Европейския съюз, на страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство или на Швейцария;
- членове на семейство на чужденец с разрешение за дългосрочно пребиваване;
- морски лица, посочени в чл. 88 от Кодекса на търговското корабоплаване.

Министърът на труда и социалната политика е оправомощен да разрешава издаването на разрешения за работа и в отделни случаи извън посочените при доказана целесъобразност.

Друго основание, на което чужденец от трета държава може да пребивава и полага труд в страната, е въз основа на единното разрешение за пребиваване и работа тип „Синя карта на ЕС“. Т.н. „Синя карта“ съдържа в себе си разрешение за достъп до българския пазар на труда, предоставеното от Агенцията по заетостта. За да кандидатства за синя карта на ЕС, чужденецът трябва да има университетска степен на образование, получена въз основа на най-малко тригодишен курс на обучение, да получи разрешение за упражняване на висококвалифицирана трудова заетост и виза за дългосрочно пребиваване съгласно чл. 15, ал. 1. В допълнение брутната работна заплата, посочена в трудовия договор на работника – гражданин на трета държава, е най-малко 1,5 пъти по-висока от средната работна заплата в Република България съгласно наличните данни за последните 12 месеца преди сключването на трудовия договор. Това разрешение се издава от Агенцията по заетостта в рамките на петнадесет кален-

дарни дни след подаване на съответното заявление и необходимите документи. Процедурата за получаване на разрешение от Агенцията по заетостта трябва да се започне от местния работодател на чужденеца и да плати дължимата държавна такса. Въз основа на разрешението за упражняване на висококвалифицирана заетост Министерството на вътрешните работи издава разрешението за пребиваване и работа тип „Синя карта на Европейския съюз“. Притежателят на синя карта на ЕС е равнопоставен на българските граждани по отношение на: условията на труд, заплащането, образованието, плащанията на придобити законоустановени пенсии за старост, признаването на дипломи за завършено образование и др.

След влизането в сила от 01.01.2007 г. на Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз, гражданите на държави членки на Европейския съюз могат да упражняват правото си на свободно движение с цел работа в Република България, без да им е необходимо разрешение за работа.

В случай че се установи, че чужденец полага труд на територията на Република България без предварително издадено съответно разрешение, се налагат глоби в размер от 500 до 5000 лв. както на работника/ служителя, така и на работодателя – физическо лице. Размерът на глобата, наложена на работодател – юридическо лице, може да бъде от 2000 до 20 000 лв.

## **Ред за издаване на разрешения за работа на чужденци**

---

**Въпрос: Какъв е редът за издаване на разрешения за работа на чужденци в България по Закона за насърчаване на заетостта?**

**Отговор на въпроса даде експерт Аспасия Петкова:**

Граждани на трети страни могат да започнат да упражняват трудовата дейност на територията на Република България след получа-

ване на разрешение за достъп до пазара на труда от Агенцията по заетостта /АЗ/ на основание чл. 70, ал. 2 и чл. 72б, ал. 3 от Закона за насърчаване на заетостта.

Издаденото от АЗ разрешение за работа се явява основание за издаване от „Консулските служби“ на МВНР на виза тип „D“ за влизане в страната с цел работа и на разрешение за пребиваване от Дирекция „Миграция“ на МВР за срока на разрешението за работа.

В случаите на наемане по трудово правоотношение по чл. 6, ал. 1 и ал. 2, т. 1, 4, 8, 9 и 11 от Наредбата за условията и реда за издаване, отказ, отнемане на разрешения за работа на чужденци в Република България, разрешението за работа не се издава като отделен документ, а се съдържа в Единното разрешение за пребиваване и работа, издавано от Министерството на вътрешните работи.

Искането за издаване или продължаване срока на разрешение за работа се подава от конкретно физическо или юридическо лице, което е работодател на чужденеца до Агенция по заетостта.

Разрешение за работа на чужденци се издава за заемането на длъжности, за които по закон не се изисква българско гражданство: – съобразно състоянието, развитието и обществените интереси на националния пазар на труда;

– при условие че общият брой на работещите за местния работодател чужденци не надвишава 10 на сто от средносписъчната численост на наетите по трудово правоотношение български граждани и чужденци с предоставено право на убежище или с признат статут на бежанец в предходните 12 месеца (това изискване не се прилага за граждани на държавите членки на Европейския съюз, както и за граждани на другите държави – страни по Споразумението за Европейско икономическо пространство);

– когато предлаганите условия на труд и заплащане не са по-неблагоприятни от условията за българските граждани за съответната категория труд;

– когато трудовото възнаграждение осигурява необходимите средства за издръжка в страната.

Разрешение за работа за наемане на чужденец по трудово правоотношение може да бъде издадено съобразно състоянието, развитието и обществените интереси на пазара на труда, ако:

- местният работодател е представил доказателства, че активно е търсил в предходен период, не по-малък от един месец, в рамките на пазара на труда нужния му специалист, включително в дирекция „Бюро по труда“ на Агенцията по заетостта и чрез обяви в националните и местните средства за масово осведомяване;
- чужденецът притежава средно специално или по-висока степен на образование и/или специфични професионални квалификации и опит, отговарящи на обективните изисквания за съответната длъжност/ работа и осъществяваната дейност;
- няма български граждани или чужденци с постоянно пребиваване в Република България или с приравнени на техните права по чл. 70, ал. 3 от Закона за насърчаване на заетостта с исканата професия, специалност и/или квалификация, включително няма възможност за своевременното обучение на нужните на работодателя кадри, което е констатирано след проучване на пазара на труда, съобразено с обективните изисквания за заемане на длъжността и спецификата на дейността; оценката на изпълнението на тези условия се извършва от Агенцията по заетостта.

Разрешение за работа може да бъде издадено на:

- чужденци, чиято заетост на територията на страната произтича от изпълнението на международни договори, по които Република България е страна;
- висш ръководен персонал на чуждестранно юридическо лице, установено на територията на Република България, при наемане по условията на вътрешнокорпоративен трансфер;
- специалисти на чуждестранно юридическо лице, установено на територията на Република България, които притежават специални познания за овладяване на производствени технологии, оборуд-

ване и техники на управление, при наемане по условията на вътрешнокорпоративен трансфер и при доказана образователно-квалификационна степен, съответстваща на длъжността;

– гост-преподаватели, лектори и учители в български висши и средни училища с решение съответно на академичните съвети на висшите училища и на регионалните инспекторати на Министерството на образованието и науката;

– командировани служители на чуждестранна фирма във връзка с координацията на дейността и/или реализацията на проекти за усъвършенстване дейността на създадено от нея на територията на Република България дружество или клон;

– специалисти на чуждестранни фирми във връзка с договорен монтаж, пуск и ремонт на вносно оборудване, внедряване на специални технологии, ноу-хау, прилагане на специализирана и уникална техника;

– лица, които при запазване на тяхното обичайно пребиваване в чужбина са изпратени от чуждестранния им работодател за: обучение в обслужването или приемане на поръчани съоръжения, машини или други вещи; преминаване курс на обучение в рамките на експортен договор за доставка или на лицензионен договор;

– спортисти и треньори в професионални спортни клубове при потвърден от българските национални спортни федерации и съюзи интерес от наемането им поради техните особени лични качества и висока степен на професионални знания и умения;

– лице, сключило брак с български гражданин, при условие че има разрешено продължително пребиваване на това основание;

– служители на чуждестранни туроператори, които са командировани на територията на Република България с цел контрол и координация на изпълнението на сключен договор с български туроператор или хотелиер по Закона за туризма.

За издаване на разрешение за работа работодателят внася в дирекция „Бюро по труда“ по местоработата на чужденеца следните документи:

а) искане-декларация – два екземпляра на формуляр по образец, утвърден от министъра на труда и социалната политика;



- б) обосновка на искането;
- в) три снимки на чужденеца;
- г) копие на документа за регистрация или ЕИК (единен идентификационен код) съгласно чл. 23 от Закона за търговския регистър и/или регистрацията в Българската търговско-промишлена палата или друг документ, легитимиращ вносителя на искането;
- д) документи за образование, специалност, правоспособност или придобити професионална квалификация, умения и опит на чужденеца, които са легализирани по съответния ред;
- е) справка-декларация за работещите във фирмата чужденци с посочени имена по паспорт, дата на раждане и гражданство за:
  - наетите по трудов договор – с посочени номер, дата на издаване, срок на разрешението за работа, на визата или на разрешението за пребиваване;
  - упълномощените да управляват дружеството, работещите по договор за управление и контрол – с посочени номер и срок на валидност на личната карта на чужденеца;
- ж) справка-декларация за средносписъчната численост на наетите по трудово правоотношение български граждани, чужденци с постоянно пребиваване в Република България и чужденци с приравнени на техните права по чл. 70, ал. 3 ЗНЗ, в предходните 12 месеца, подписана от работодателя и главния счетоводител;
- з) трудов договор, сключен по условията на българското законодателство, подписан от страните и влизащ в сила с издаването на разрешението, в който следва да са определени и задълженията на страните относно разходите за квартира, медицинско лечение, застраховки, транспорт от и до държавата, където е постоянното местоживееене на чужденеца;
- и) други документи, свързани със спецификата на работното място и упражняването на професията и дейността, изисквани от нормативни актове;
- й) копие на задграничния паспорт на чужденеца.

Местното лице, приемащо командировани чуждестранни служители, внася в дирекция „Бюро по труда“ по месторабота на чужден-

ците или където е неговото седалище, когато трудовата дейност ще се осъществява на територията на различни населени места, посочените по-горе документи, както и:

- копие от договор с чуждестранна фирма-работодател на чужденеца, обуславящ приемането му на работа, заверено от страните по договора с подпис и печат;
- легализиран документ за регистрация, легитимиращ чуждестранния работодател;
- писмо-потвърждение на чуждестранната фирма – работодател на чужденеца, за командироването му за изпълнението на конкретно посочени задачи и срокове при осигурени трудово възнаграждение, социално осигуряване и здравна застраховка, легализирано по установения ред.

В случаите на вътрешнокорпоративен трансфер се изисква представянето на официален документ, легализиран по установения ред, с който се удостоверява заеманата от чужденеца длъжност в структурите на чуждестранното юридическо лице през последните 12 месеца, непосредствено предхождащи изпращането му на работа в Република България.

Искането с приложените към него горепосочени документи се адресира до Агенция по заетостта (АЗ) и се подава в съответната Дирекция „Бюро по труда“ (ДБТ). В 3-дневен срок по служебен път документите се изпращат от ДБТ до АЗ. В двудневен срок се подготвят и изпращат съгласувателни писма до Дирекция „Консулски отношения“ на МВНР и Дирекция „Миграция“ на МВР за извършване на проверка за пребиваването на чужденците. В случай че е необходимо представянето на допълнителни документи или за прецизиране на представените, се изпраща писмо до вносителя на искането.

Срокът за вземане на решение за издаване или отказване на разрешението за работа е едномесечен, считано от подаване на искането в „Бюрото по труда“. Срокът за внасяне на таксата за

издаване на разрешението за работа е едномесечен. Срокът за отпечатване на документа „разрешение за работа“ след представянето на платежен документ в АЗ е тридневен.

Срокът за обжалване на решенията за отказ на изпълнителния директор на АЗ е 14-дневен, считано от получаването му по реда на Административнопроцесуалния кодекс пред МТСП.

Копия от издадените, продължените и преиздадените разрешения за работа и отказите се изпращат в Министерството на вътрешните работи, в Министерството на външните работи и в съответната дирекция „Бюро по труда“.

Документът „разрешение за работа“ и решението за упражняване на трудова заетост се издават след заплащане на такса, определена със Закона за насърчване на заетостта, и представяне на документ за извършен превод по банков път:

Разрешението за работа се издава за срок до 1 година с възможност за продължаване, ако не са отпаднали условията за първоначално издаване, общо до 3 години.

Могат да бъдат продължавани над 3-годишния срок на заетост разрешенията за работа на:

- висш ръководен персонал на дружества и клонове на чуждестранни фирми, установени на територията на Република България;
- учители и преподаватели в средни и висши училища;
- професионални спортисти и треньори в професионални спортни клубове;
- специалисти на чуждестранни фирми за осъществяване на контрол и приемане на договорена продукция.

При предсрочно прекратяване на трудовото правоотношение на чужденеца или на командировката в рамките на предоставяне на услуги работодателят или лицето, приело чужденеца, уведомява

писмено Агенцията по заетостта в 3-дневен срок от датата на прекратяване на заетостта и връща разрешението за работа, което подлежи на отмяна. За отменено разрешение за работа се уведомяват Министерството на вътрешните работи и Министерството на външните работи.

## **Уреждане на здравно осигуряване на назначени у нас граждани на трети страни**

---

**Въпрос: Как се урежда здравното осигуряване на граждани на трети държави, работещи по трудови правоотношения с български работодател?**

**Отговор на въпроса даде експерт Аспасия Петкова:**

Кръгът на лицата, осигурени в НЗОК, е уреден с разпоредбата на чл. 33 от ЗЗО.

Гражданите на трети държави са осигурени в НЗОК, в случай че имат разрешено дългосрочно или постоянно пребиваване в Република България. Дългосрочното или постоянно пребиваване в Република България е факторът, който е решаващ за здравно осигуряване в НЗОК за гражданите на третите държави. Следователно тези от тях, които имат такова пребиваване, са обхванати от здравното осигуряване на НЗОК и работодателят следва да внася и здравноосигурителни вноски за тези лица.

Гражданите на трети държави, които имат разрешение за пребиваване, различно от разрешение за дългосрочно или постоянно пребиваване в Република България, не са обхванати от здравното осигуряване в НЗОК. Изключение от това правило са случаите, в които се сключват трудови договори с граждани на Р. Северна Македония, Р. Сърбия, Черна гора и Р. Албания, поради това че с тези