

НАРЕДБА за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги

Приета с ПМС № 382 от 29.12.2016 г., обн., ДВ, бр. 2 от 6.01.2017 г., изм. и доп., бр. 6 от 22.01.2021 г.

Глава първа

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) С наредбата се уреждат условията и редът за командироване и изпращане на работници и служители по смисъла на чл. 121а от Кодекса на труда (КТ).

(2) Наредбата не се прилага спрямо предприятия от търговския флот по отношение на морските лица.

Глава втора

КОМАНДИРОВАНЕ И ИЗПРАЩАНЕ НА РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ ОТ РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ В ДРУГА ДЪРЖАВА – ЧЛЕНКА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ, В ДЪРЖАВА – СТРАНА ПО СПОРАЗУМЕНИЕТО ЗА ЕВРОПЕЙСКОТО ИКОНОМИЧЕСКО ПРОСТРАНСТВО, И В КОНФЕДЕРАЦИЯ ШВЕЙЦАРИЯ В РАМКИТЕ НА ПРЕДОСТАВЯНЕ НА УСЛУГИ

Чл. 2. (1) (Доп. – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) При командироване на работници или служители в случаите по чл. 121а, ал. 1, т. 1 КТ и по чл. 107т, ал. 4 от КТ работодателят и работникът или служителят уговарят с допълнително писмено споразумение изменение на съществуващото между тях трудово правоотношение за срока на командироването.

(2) Споразумението по ал. 1 съдържа данни за страните и основанието за сключването му и определя:

1. характера и мястото на работа;

2. времетраенето на изменението на трудовото правоотношение чрез посочване на начална и крайна дата на командироването;

3. (изм. – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) размера на основното и на допълнителните трудови възнаграждения;

4. условията за полагане на извънреден и на нощен труд и размера на заплащането им;

5. продължителността на работния ден и работната седмица, на дневната, междудневната и седмичната почивка, както и дните на официалните празници в приемащата държава;

6. размера на платения годишен отпуск;

7. (нова – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) условия за жилищно настаняване на работника или служителя, когато то се предоставя от работодателя по време на командироването;

8. (предишна т. 7 – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) финансови условия на командировката извън посочените в т. 3 и 4;

9. (предишна т. 8 – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) вида на транспортните средства и маршрута.

(3) Дните на пътуване, почивните и празничните дни се включват в срока на командироването.

Чл. 3. (1) При изпращане на работници или служители в случаите по чл. 121а, ал. 2, т. 1 КТ предприятието, което осигурява временна работа, и работникът или служителят уговарят в трудовия договор по чл. 107р, ал. 1 КТ условията на работа за работника или служителя в предприятието ползвател.

(2) Трудовият договор по ал. 1 съдържа данни за страните и определя:

1. (изм. – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) размера на основното и на допълнителните трудови възнаграждения;

2. условията за полагане на извънреден и на нощен труд и размера на заплащането им;

3. продължителността на работния ден и на работната седмица, на дневната, междудневната и на седмичната почивка, както и дните на официалните празници в приемащата държава;

4. размера на платения годишен отпуск;

5. (нова – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) условия за жилищно настаняване на работника или служителя, когато то се предоставя от предприятието, което осигурява временна работа, по време на изпращането;

6. (предишна т. 5 – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) финансови условия на изпращането извън посочените в т. 1 и 2.

Чл. 4. (1) Пътните пари за отиването на работника или служителя до мястото на работа в другата държава и за връщането му обратно след изтичането на срока на командироването или изпращането, както и пътните пари, свързани с ползването на платения годишен отпуск за връщане на работника или служителя и за отиването му обратно до мястото на работа в другата държава, са за сметка на работодателя.

(2) Пътуването може да се извърши със самолет, влак, лек автомобил, автобус, кораб или с други сухопътни, въздухоплавателни и плавателни превозни средства.

(3) При пътуване със самолет работникът или служителят има право на билет икономична класа, освен при изпълнение на неотложни задачи, когато пътуването с билет икономична класа е обективно невъзможно.

(4) При пътуване с личен или служебен автомобил на работника или служителя се изплаща равностойността на изразходваното гориво по разходни норми, определени от производителя на моторното превозно средство, и съпътстващите такси за платени магистрали и паркинг, свързани с автомобила.

(5) Не се полагат пътни пари на работник или служител, когато ползва безплатно пътуване на друго основание.

Чл. 5. В споразумението по чл. 2, ал. 1 и в трудовия договор по чл. 3, ал. 1 страните могат да договорят и плащането на квартирни пари.

Чл. 5а. (Нов – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) Работодателят или предприятието, което осигурява временна работа, заплаща пътни, дневни и квартирни пари в размерите, определени в законодателството на приемащата държава членка, когато работникът или служителят изпълнява част от работата си извън населеното място, на което първоначално е командирован или изпратен.

Чл. 6. (1) Условието на труд, уговорени по чл. 2, ал. 2 и чл. 3, ал. 2, не може да са по-неблагоприятни за работника или служителя от условията, установени в приемащата държава със закони, подзаконови или административни разпоредби, колективни трудови договори, арбитражни решения, обявени за общоприложими по съответния ред, включително по отношение на здравословните и безопасни условия на труд, условията на работа на непълнолетните лица, на бременните жени, на кърмачките и на лицата с намалена работоспособност.

(2) (Изм. – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) Работодателят, съответно предприятието, което осигурява временна работа, и работникът или служителят не могат да договорят размер на трудовото възнаграждение по чл. 2, ал. 2, т. 3 или по чл. 3, ал. 2, т. 1, по-нисък от установения размер на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения за същата или сходна работа в приемащата държава със закони, подзаконови или административни разпоредби, колективни трудови договори, арбитражни решения, обявени за общоприложими по съответния ред.

(3) Елементите на трудовото възнаграждение по чл. 2, ал. 2, т. 3 или по чл. 3, ал. 2, т. 1 се определят от законодателството на приемащата държава.

(4) (Изм. – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) Работодателят или предприятието, което осигурява временна работа, е длъжен да начислява и да изплаща на работника или служителя уговореното трудово възнаграждение, но не по-малко от установения размер на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения за същата или сходна работа в приемащата държава, за целия срок на командироването или изпращането.

(5) При уговаряне на условията на труд по чл. 2, ал. 2 и чл. 3, ал. 2 задължително се спазва принципът на равно третиране на мъжете и жените и недопускане на други форми на дискриминация.

Чл. 7. Не се допуска командироване или изпращане на работник или служител, когато не е сключено споразумение по чл. 2, ал. 1 или трудов договор по чл. 3, ал. 1.

Чл. 8. Работодателят, съответно предприятието, което осигурява временна работа, предварително писмено запознава работника или служителя с условията на работа в приемащата държава, публикувани на единния официален национален уебсайт на съответната държава, не по-късно от един работен ден преди началната дата на командироването, съответно датата, определена за постъпването му на работа в предприятието ползвател.

Глава трета

КОМАНДИРОВАНЕ И ИЗПРАЩАНЕ НА РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ ОТ ДЪРЖАВИТЕ – ЧЛЕНКИ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ, ОТ ДЪРЖАВИТЕ – СТРАНИ ПО СПОРАЗУМЕНИЕТО ЗА ЕВРОПЕЙСКОТО ИКОНОМИЧЕСКО ПРОСТРАНСТВО, И ОТ КОНФЕДЕРАЦИЯ ШВЕЙЦАРИЯ ИЛИ ОТ ТРЕТИ ДЪРЖАВИ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ В РАМКИТЕ НА ПРЕДОСТАВЯНЕ НА УСЛУГИ

Чл. 9. (1) (Доп. – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) Командированите или изпратените работници или служители на територията на Република България по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2 КТ за срок до 12 месеца работят при осигуряване най-малко на същите минимални условия на работа, каквито са установени в действащото българско законодателство за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа, по отношение на:

1. максималната продължителност на работната седмица и на работния ден, минималната продължителност на дневната, междудневната и седмичната почивка, както и дните на официалните празници в Република България;

2. (изм. – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения;

3. условията за полагане на извънреден и нощен труд и размера на заплащането им;

4. минималния размер на платения годишен отпуск;

5. здравословните и безопасни условия на труд;

6. специалната закрила на непълнолетните лица, на бременните жени, на кърмачките и на лицата с намалена работоспособност;

7. недопускане на дискриминация;

8. (нова – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) условията за жилищно настаняване, когато то се предоставя от работодателя или предприятието, което осигурява временна работа;

9. (нова – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) пътни, дневни и квартирни пари в размерите според Наредбата за командировките в страната или Наредбата за служебните командировки и специализациите в чужбина, когато работникът или служителят изпълнява част от работата си извън населеното място, на което първоначално е командирован или изпратен.

(2) (Нова – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) Основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения по ал. 1, т. 2 включват всички елементи на брутната работна заплата, определени в чл. 261 – 264 от Кодекса на труда и чл. 16, ал. 2 на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с Постановление 4 на Министерския съвет от 2007 г. (ДВ, бр. 9 от 2007 г.).

(3) (Нова – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) При преценка относно спазването на изискванията на ал. 1, т. 2 се вземат предвид и всички добавки, изплатени в съответствие с националното законодателство, общоприложимите колективни трудови договори или арбитражни решения на държавата членка, от която е командирован или изпратен работникът или служителят, когато такива не са определени в чл. 16, ал. 2 на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. В този случай не се вземат предвид изплатени пътни, дневни и квартирни пари.

(4) (Предишна ал. 2 – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) В случаите на монтаж и/или въвеждане в експлоатация на доставени съоръжения, когато това е неразделна част от договор за доставка, които се извършват от квалифициран работник или служител на предприятието доставчик, не се прилагат условията по ал. 1, т. 2 – 4, когато работникът или служителят е командирован или изпратен за не повече от 8 календарни дни.

(5) (Предишна ал. 3, изм. – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) Алинея 4 не се прилага за дейностите в областта на строителството съгласно приложение 1.

(6) (Нова – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) Когато продължителността на командироването или изпращането по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2 от Кодекса на труда е повече от 12 месеца, освен посочените в ал. 1 условия на работа, след дванадесетия месец работникът или служителят има право и на минималните условия на работа, установени в българското законодателство за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа, по отношение на:

1. обезщетенията по чл. 213, 214, 216, 217, 218, 219 и 226 от Кодекса на труда;

2. безплатната храна и/или добавките към нея;

3. периодичните медицински прегледи;

4. безплатното работно и униформено облекло;

5. социално-битовото и културното обслужване.

(7) (Нова – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) За командированите и изпратените работници и служители по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2 от КТ не се прилагат разпоредбите за сключването и прекратяване на трудовия договор, както и правилата за осигуряване в допълнителни професионални схеми.

(8) (Нова – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) Изискванията по ал. 6 се прилагат и когато командированият или изпратеният работник или служител е заменен с друг командирован или изпратен работник или служител от работодателя или предприятието, което осигурява временна работа, за изпълнение на същата задача на същото място и общата продължителност на периодите на командироване или изпращане е повече от 12 месеца. При оценка на изпълнението на същата задача на същото място се отчитат характерът на работата, естеството на предоставяната услуга, ползвателят на услугата и адресът или адресите на мястото на работа.

(9) (Нова – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) Когато възникне необходимост периодът на командироването или изпращането на лицата по ал. 1 да продължи повече от 12 месеца, работодателят или предприятието, което осигурява временна работа, може да прилага условията по ал. 1, за срок, не по-дълъг от 18 месеца, след като подаде мотивирано уведомление до Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда". Мотивираното уведомление се подава преди изтичането на 12-ия месец по електронен път чрез единния национален уебсайт по чл. 10.

(10) (Предишна ал. 4, доп. – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) В случаите, когато министърът на труда и социалната политика е разпрострял действието на колективен трудов договор по чл. 51б, ал. 4 КТ, работодателят прилага по отношение на командированите или изпратените работници или служители условията на колективния трудов договор, когато те са по-благоприятни от предвидените в ал. 1 и 6.

(11) (Предишна ал. 5, изм. – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) Когато условия по ал. 1, 6 и 10, предвидени в българското законодателство, са по-неблагоприятни от предвидените в законодателството на държавата членка, по чието законодателство е регистриран работодателят или предприятието, което осигурява временна работа, се прилагат по-благоприятните за работника или служителя условия.

Чл. 10. (1) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" поддържа единен национален уебсайт с българска и английска езикова версия, съдържащ актуална информация за:

1. (изм. – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) условията на работа по чл. 9, ал. 1, 6 и 10;

2. (изм. – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) задълженията по чл. 12, ал. 1;

3. отговорността при веригите от подизпълнители съгласно чл. 357, ал. 4 КТ;

4. лицата за контакт, на които е възложено обработването на искания за предоставяне на информация;

5. (отм. – ДВ, бр. 6 от 2021 г.);

6. (нова – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) елементите, от които се формира брутната работна заплата, съгласно чл. 9, ал. 2.

(2) Информацията по ал. 1 се предоставя по начин, който е достъпен за хората с увреждания.

(3) (Нова – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) Когато работодателят по смисъла на чл. 121а, ал. 1, т. 2 от КТ или предприятието, което осигурява временна работа по смисъла на чл. 121а, ал. 2, т. 2 от КТ, е нарушил изискванията на българското законодателство поради неактуалност на информацията по ал. 1, се счита, че нарушението е извършено при смекчаващи вината обстоятелства.

Чл. 11. Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" е компетентният орган за предоставяне на информация при отправени запитвания относно приложимото национално право и практика по отношение на правата и задълженията на предприятията, които командироваат или изпращат работници или служители на територията на Република България, и на командированите или изпратените работници или служители.

Чл. 12. (1) Работодаателят или предприятието, което осигурява временна работа от държава членка или от трета държава, или определено от него лице подава в Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" заявление съгласно приложение 2, което съдържа данни за:

1. работодателя;

2. командированния или изпратения работник или служител;

3. продължителността, началото и края на командироването или изпращането;

4. адреса или адресите на работното място;

5. местното лице, приемащо на работа командированния или изпратения работник или служител;

6. предоставяните услуги, които обуславят командироването или изпращането;

7. лицето, определено за осъществяване на връзка с компетентните органи в Република България и за изпращане и получаване на документи;

8. лицето, определено за представител, чрез който съответните социални партньори могат да привлекат работодателя за участие в колективно трудово преговаряне за срока на предоставянето на услугите.

(2) Заявлението по ал. 1 се подава по електронен път чрез единния национален уебсайт по чл. 10, ал. 1 най-късно до започване на предоставянето на услугите.

(3) Работодателят е длъжен да уведоми незабавно Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" за всяко изменение на обстоятелствата по ал. 1 с изключение на данните по т. 1, които се предоставят в 7-дневен срок.

Чл. 13. Когато работодател или предприятие, което осигурява временна работа, установени или извършващи дейност по законодателството на държава членка, командирова или изпраща работник или служител – гражданин на трета държава, той се допуска до работа след издаване на разрешение за работа при условията и по реда на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност или на единно разрешение за работа в Европейския съюз, издадено от друга държава членка.

Чл. 14. (1) Работодателят по чл. 121а, ал. 1, т. 2 КТ и предприятието, което осигурява временна работа по чл. 121а, ал. 2, т. 2 КТ, са длъжни да предоставят на местното лице, приело на работа командирован или изпратен работник или служител, копия на хартиен или електронен носител от: трудовия договор или друг документ, удостоверяващ наличието на трудово правоотношение по законодателството на изпращащата държава; документите, удостоверяващи отработеното време, съдържащи данни за началото, края и продължителността на работното време; документите за изплатени трудови възнаграждения или копия на равностойни документи, придружени с превод на български език.

(2) Местното лице е длъжно да съхранява документите по ал. 1 на мястото, където се полага трудът от работника или служителя, за срока на командироването или изпращането.

(3) По искане на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" работодателят по чл. 121а, ал. 1, т. 2 КТ и предприятието, което осигурява временна работа по чл. 121а, ал. 2, т. 2 КТ, са длъжни да й предоставят документите по ал. 1 за извършване на проверка в срок до една година след изтичането на срока на командироването или изпращането.

Чл. 15. (1) (Предишен текст на чл. 15, доп. – ДВ, **бр. 6 от 2021 г.**) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" извършва цялостна оценка относно действителното командироване или изпращане на работника или служителя по критериите съгласно приложение 3.

(2) (Нова – ДВ, **бр. 6 от 2021 г.**) Когато се установи, че командироването или изпращането не е действително, към трудовото правоотношение се прилагат всички изисквания на българското законодателство, когато те са по-благоприятни за работника или служителя от предвидените в законодателството на изпращащата държава.

Чл. 16. Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" извършва оценка на риска по методологията съгласно приложение 4, на основата на която извършва проверки в съответните предприятия.

Чл. 17. При установяване на нарушение на условията по чл. 2, ал. 2, чл. 3, ал. 2 и чл. 9, ал. 1 Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" съобщава незабавно на компетентния орган на съответната държава цялата информация, свързана с нарушението.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

(Загл. изм. – ДВ, бр. 6 от 2021 г.)

§ 1. По смисъла на тази наредба:

1. "Действително командироване в рамките на предоставяне на услуги на територията на Република България" е налице, когато гражданин на държава – членка на Европейския съюз, на държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария или на трета държава извършва в рамките на определен период работа на територията на Република България, определена в трудовия договор с работодател, чието седалище и дейност, различна от чисто вътрешноуправленска и/или административна дейност, са на територията на друга държава.

2. "Колективни трудови договори или арбитражни решения, които са обявени за общоприложими" са колективни трудови договори или арбитражни решения, които трябва да се спазват от всички предприятия в географския район в рамките на съответната професия или отрасъл.

3. "Морско лице" е лице по смисъла на § 1, т. 15 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда.

§ 1а. (Нов – ДВ, бр. 6 от 2021 г.) С тази наредба се въвеждат изискванията на Директива (ЕС) 2018/957 на Европейския парламент и на Съвета от 28 юни 2018 година за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ, L 173/16 от 9 юли 2018 г.).

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 2. До изграждането на единния национален уебсайт по чл. 10, ал. 1 заявленията по чл. 12, ал. 1 се подават на хартиен носител в съответната териториална дирекция на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" по работното място на командирования работник или служител.

§ 3. Работодателите и предприятията, които осигуряват временна работа, които са командировали или изпратили работници и служители до влизането в сила на тази наредба, привеждат трудовите правоотношения в съответствие с разпоредбите ѝ в срок до 30 дни от влизането ѝ в сила.

§ 4. Наредбата се приема на основание чл. 121а, ал. 8 КТ и чл. 58, ал. 1 от Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност.

ПРЕХОДНА РАЗПОРЕДБА

към Постановление № 9 на Министерския съвет от 15 януари 2021 г.

за изменение и допълнение на Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги

		или номер и вид на документа)
4.	Седалище и адрес на управление: (съгласно регистрацията в търговски или друг публичен регистър в съответната държава):	Държава: Гр./с. Ул. № Пощенски код:
5.	Адрес за кореспонденция: Телефон за контакти/факс: Ел. поща:	Държава: Гр./с. Ул. № Пощенски код: Телефон: Факс: Ел. поща:
6.	Очакван брой на командированите или изпратените работници или служители	
7.	Данни на командирования или изпратения работник или служител:	Име: Презиме: Фамилия: Дата на раждане: Място на раждане: Гражданство: Номер на паспорт/лична карта: Постоянен адрес: Начална дата на командироването или изпращането:

		<p>Крайна дата на командироването:</p> <p>Срок на командироването или изпращането:</p> <p>Адрес на работното място:</p> <p>Данни за местното лице, приемащо на работа командирования или изпратения работник или служител:</p> <p>Характер на предоставените услуги/дейност на командирования или изпратения работник или служител:</p>
8.	Лице за осъществяване на връзка с компетентните органи в Република България за получаване и изпращане на документи	<p>Име:</p> <p>Презиме:</p> <p>Фамилия:</p> <p>ЕГН/ЛНЧ/дата на раждане:</p> <p>Адрес за кореспонденция:</p> <p>Телефон:</p> <p>Ел. поща:</p>
9.	Лице за контакт, ако е необходимо, което действа като представител, чрез който съответните социални партньори могат да се опитват да привлекат работодателя към участие в колективно трудово договаряне за срока на предоставянето на услугите	<p>Име:</p> <p>Презиме:</p> <p>Фамилия:</p> <p>ЕГН/ЛНЧ/дата на раждане:</p> <p>Адрес за кореспонденция:</p> <p>Телефон:</p> <p>Ел. поща:</p>
10.	Заявител:	
11.	Дата:	

Приложение 3
към чл. 15

Критерии за оценка на действителното командироване

1. За определяне на това, дали едно предприятие действително извършва дейности, различни от чисто вътрешноуправленски и/или административни дейности, Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" извършва цялостна оценка на всички елементи, които окачествяват дейностите, извършвани от предприятието в държавата по

установяване и при необходимост – в приемаща държава, като взема предвид следните обстоятелства, за период от 12 месеца преди датата на извършване на проверката:

а) мястото, където предприятието е регистрирало своето седалище и адрес на управление, използва помещения за своята дейност, плаща данъци и вноски за социално осигуряване и притежава разрешение за извършване на професионална дейност, когато се изисква такава, или е регистрирано към професионални, съсловни или браншови организации в предвидените в закон случаи;

б) мястото, където са наети на работа командированите или изпратените работници или служители и от което са командировани или изпратени;

в) приложимото законодателство по отношение на договорите, сключени между предприятието и неговите работници или служители, от една страна, и между предприятието и неговите клиенти, от друга страна;

г) мястото, където предприятието извършва значителна част от своята стопанска дейност и където работи неговият административен персонал;

д) броя на изпълнените договори и/или размера на оборота, осъществен в държавата, по законодателството на която е регистрирано предприятието, като се взема предвид специфичното положение на новосъздадените предприятия и малките и средните предприятия.

2. За определяне на това, дали един командирован или изпратен работник или служител временно извършва своята работа в държава членка, различна от тази, в която той обичайно работи, се вземат предвид следните обстоятелства:

а) дали работата се извършва за ограничен период в друга държава членка;

б) началната дата на командироването или изпращането;

в) дали командироването или изпращането се извършва в държава членка, различна от тази, в която или от която командированият или изпратеният работник или служител обичайно извършва своята работа съгласно Регламент (ЕО) 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 г. относно приложимото право към договорните задължения (Рим I) (ОВ, L 177 от 04.07.2008);

г) дали командированият или изпратеният работник или служител се връща, или се очаква да се върне на работа в държавата, от която е командирован или изпратен, след приключването на работата или предоставянето на услугите;

д) естеството на дейностите;

е) дали разходите за транспорт и настаняване са осигурени, или се възстановяват от работодателя, който командирова или изпраща работника или служителя, както и начина за тяхното възстановяване;

ж) всички предходни периоди, през които длъжността е била заемана от същия или от друг командирован или изпратен работник или служител.

3. Обстоятелството, че дадена ситуация не отговаря на един или на повече от фактическите елементи, предвидени в т. 1 и 2, не означава автоматично, че тя не представлява командироване или изпращане. Оценката на тези елементи се преценява от контролните органи за всеки конкретен случай, като в нея се отчитат особеностите на ситуацията.

4. Контролните органи, наред с посочените критерии, следва да се ръководят от действителните обстоятелства, установени при проверките, свързани с извършването на работата, подчинеността и възнаграждението на работника или служителя, независимо от начина, по който страните са определили правоотношението в сключеното между тях договорно или недоговорно споразумение.

Приложение 4

към чл. 16

Методология за извършване на оценка на риска

1. Оценката на риска се извършва от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда",

като при необходимост се привличат и други външни организации и специалисти.

2. На базата на извършената оценка на риска Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" планира извършването на проверки в обекти на контрол, в които има командировани или изпратени работници или служители.

3. Източници на информация за оценяване на риска са:

- а) нормативните разпоредби;
- б) резултатите от контролната дейност в предходни периоди;
- в) българските и европейските практики;
- г) сигналите и жалбите от работници или служители, или техни представители;
- д) информацията, предоставяна от национални служби и институции;
- е) информацията, предоставяна от контролни органи в други държави;
- ж) данните от заявленията по чл. 10, ал. 1;
- з) данните за предстоящо строителство на големи инфраструктурни обекти;
- и) данните за специфични проблеми в конкретни сектори на икономиката;
- к) всякаква друга информация, полезна за оценяване на риска.

4. Оценяването на риска включва следните етапи:

- а) идентифициране на опасностите от нарушения на режима на командироването или изпращането;
- б) определяне на елементите на риска;
- в) оценяване на риска;
- г) изготвяне на план за извършване на проверки.

5. Идентифицирането на риска и обектите на проверка включва:

- а) установяване на:
 - аа) възможните нарушения при режима на командироването;
 - аб) обектите, на които е възможно да се допуснат нарушенията;
- б) систематично проучване на всички аспекти на дейността на обектите, което включва:
 - аа) анализ на основната дейност на предприятието;
 - аб) анализ на дейността, която ще се извършва от командированите работници;
 - ав) анализ на контролната дейност в обекта в предходни периоди;
 - аг) анализ на контролната дейност в предходните периоди в конкретния сектор на икономиката, в която е активно предприятието;
 - ад) общ брой на работниците и служителите в обекта;
 - ае) общ брой на командированите или изпратените работници или служители;
 - аж) средна продължителност на командироването или изпращането;
 - ав) определяне на обекти с потенциален риск от нарушения.

6. За идентифицираните обекти се извършва определяне на елементите на риска, което

включва:

а) тежест на нарушението, която се преценява съобразно:

аа) вида на нарушението;

бб) тежестта на възможното нарушение – маловажно, общо и значително;

вв) броя на работниците или служителите, на които може да са нарушени правата;

б) вероятност на нарушението, която се преценява съобразно:

аа) честотата, продължителността и спецификата на нарушението;

бб) вероятността от извършване на нарушението.

7. С оценката на риска се установява необходимостта от извършване на проверки в обекти, подлежащи на контрол.