

ПРОДЪЛЖАВАМЕ ДА СМЕ НА ЛИНИЯ ЗА ТЕБ И ТВОЯ БИЗНЕС

В подкрепа на Вашия бизнес:

Как да кандидатствате за държавна помощ по схемата "60/40"?

Уважаеми клиенти,

В извънредната ситуация, предизвикана от COVID-19, много наши дългогодишни партньори търсят начин да се справят с нейното негативно последствие. Една от възможностите, предоставена от държавата, е кандидатстването за подкрепа по схемата „60/40“.

Каква е нормативната уредба? Кой и как може да кандидатства за държавна подкрепа? Какъв е размерът на компенсацията и как се изплаща? Каква е процедурата и какви са документите, които трябва да бъдат подготвени?

Отговор на тези въпроси можете да намерите в документа, подготвен от екипа на Правна дирекция на МЕТРО.

Нормативна уредба:

- *Кодекса на труда - нови чл. 120в и чл.138а*
- *Закона за мерките и действията по време на извънредното положение*
- *Постановление № 55 от 30 март 2020г. за определяне на условията и реда за изплащане на компенсация на работодатели с цел запазване на заетостта на работниците и служителите при извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020г.*

Срок на помощта:

Държавата предоставя на работодателите възможност да получат компенсация /държавна помощ/ с цел покриване на част от заплатите на своите служители във връзка с извънредното положение въведено в България, считано от 13.03.2020 г. Компенсации се изплащат за целия период или за част от периода на действие на Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., **но за не повече от три месеца.**

Кандидатстване за помощ:

Кой има право? – 3 групи работодатели:

1/ Работодатели, чиято дейност е пряко засегната от ограничителните мерки, наложени със заповед на държавен орган и в резултат на мерките са били принудени да преустановят изцяло или частично работата на предприятието или на

отделни работници и служители. Т.е. това са работодатели, които със своя заповед, издадена въз основа на заповед на държавен орган, са преустановили работата на предприятието или на част от предприятието, например ресторанти и заведения за бързо обслужване, кина, спортни центрове и др. Към тази група работодатели има следните допълнителни изисквания за да получат помощта, а именно:

а) са местни физически или юридически лица, както и чуждестранни юридически лица, които осъществяват стопанска дейност в Република България;

б) заявяват изплащане на компенсации за работници и служители, осигурени в икономическите дейности:

Код по КИД – 2008	Наименование на позицията
47	Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети*, с изключение на: 47.11 Търговия на дребно в неспециализирани магазини предимно с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия; 47.2 Търговия на дребно в специализирани магазини с хранителни стоки, напитки и тютюневи изделия; 47.73 Търговия на дребно с лекарства и други фармацевтични стоки; 47.74 Търговия на дребно с медицински и ортопедични стоки; 47.8 Търговия на дребно на открити щандове и пазари; 47.9 Търговия на дребно извън търговски обекти
49.3	Друг пътнически сухопътен транспорт
51.1	Пътнически въздушен транспорт
55	Хотелиерство
56.1	Дейност на ресторанти и заведения за бързо обслужване
56.3	Дейност на питейни заведения
59.14	Прожектиране на филми
79	Туристическа агентска и операторска дейност; други дейности, свързани с пътувания и резервации
82.30	Организиране на конгреси и търговски изложения
85.10	Предучилищно образование (частен сектор)
90	Артистична и творческа дейност
91	Други дейности в областта на културата
93	Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих
96.04	Поддържане на добро физическо състояние
	Други икономически дейности – за работодатели, които са преустановили дейност, осъществявана на територията на отделни населени места, в които със заповед на държавен орган са въведени протиепидемични мерки на основание чл. 63 от Закона за здравето

в) нямат задължения за данъци и задължителни осигурителни вноски по смисъла на чл. 162, ал. 2, т. 1 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс (*чл. 162, ал. 2, т. 1 „Публични са държавните и общинските вземания: за данъци, включително акцизи, както и мита, задължителни осигурителни вноски и други вноски за бюджета*’) 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;

г) не са обявени в несъстоятелност или не се намират в производство по несъстоятелност или ликвидация;

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

е) не прекратят трудови договори на работници и служители на основание: закриване на част от предприятието или съкращаване на щата (чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ); намаляване на обема на работата (чл. 328, ал. 1, т. 3 от КТ) или спиране на работа за повече от 15 работни дни (чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ) през периода, за който им се изплащат компенсации;

ж) нямат установено с влязло в сила наказателно постановление или съдебно решение за нарушение на следните разпоредби :

- чл.61, ал. 1 от КТ, съгласно който *трудовият договор се сключва между работника или служителя и работодателя преди постъпването на работа;*
- чл.62, ал. 1 от КТ, съгласно който *трудовият договор се сключва в писмена форма;*
- чл.62, ал.3 от КТ, съгласно който *в тридневен срок от сключването или изменението на трудовия договор и в седемдневен срок от неговото прекратяване работодателят или упълномощено от него лице е длъжен да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите.*
- чл.63, ал.1 от КТ, съгласно който *работодаателят е длъжен да предостави на работника или служителя преди постъпването му на работа екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, и копие от уведомлението до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите за сключването на трудовия договор, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите.*
- чл.63, ал.2 от КТ, съгласно който *работодаателят няма право да допуска до работа работника или служителя, преди да му предостави екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, и копие от уведомлението до съответната териториална дирекция на Националната*

агенция за приходите за сключването на трудовия договор, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите.

- чл. 118 от КТ, съгласно който *работодателят или работникът или служителят не могат да променят едностранно съдържанието на трудовото правоотношение освен в случаите и по реда, установени в закона.*
- чл. 128 от КТ, съгласно който *работодателят е длъжен в установените срокове:*
 1. *да начислява във ведомости за заплати трудовите възнаграждения на работниците и служителите за положения от тях труд;*
 2. *да плаща уговореното трудово възнаграждение за извършената работа;*
 3. *да издава при поискване от работника или служителя извлечение от ведомостите за заплати за изплатените или неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения.*
- чл. 228, ал. 3 от КТ, съгласно който *обезщетенията, дължими при прекратяване на трудовото правоотношение, се изплащат не по-късно от последния ден на месеца, следващ месеца, през който правоотношението е прекратено, освен ако в колективния трудов договор е договорен друг срок. След изтичане на този срок работодателят дължи обезщетението заедно със законната лихва.*
- чл. 245 от КТ, съгласно който при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер 60 на сто от brutното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната. Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва.
- чл. 301 – 305 от КТ, регламентиращи специалната закрила на непълнолетни служители:
- 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. Съгласно тази разпоредба не се разрешава наемането на работа на незаконно пребиваващи на територията на Република България граждани на трети държави.

2/ Работодатели, които със своя заповед, издадена на основание чл. 120в, ал. 1 от Кодекса на труда, са преустановили работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители. Няма ло е забрана от държавен орган спрямо тези работодатели да извършват дейност по време на извънредното положение, но ограничителните мерки са се отразили на тяхната дейност, в резултат на което работодателите са преустановили работата на предприятието или на част от него или на отделни работници и служители.

Това трябва да е станало със заповед, издадена на основание чл. 120в, ал. 1 от Кодекса на труда, съгласно който *при обявено извънредно положение работодателят*

може със заповед да преустанови работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители за целия период или за част от него до отмяната на извънредното положение.

3/ Работодатели, които със своя заповед, издадена на основание чл. 138а, ал. 2 от Кодекса на труда, са установили непълно работно време в предприятието или в негово звено. При въвеждане на непълно работно време компенсацията се изплаща пропорционално на неотработеното време, но за не повече от четири часа.

Съгласно чл. 138а, ал. 2 от Кодекса на труда в предприятието или в негово звено работодателят може да установи за целия период на обявено извънредно положение или за част от този период непълно работно време за работниците и служителите, които работят на пълно работно време.

За изплащане на компенсации по т. 2/ и 3/ по-горе могат да кандидатстват работодатели от всички сектори от Класификацията на икономическите дейности (КИД – 2008), с изключение на секторите селско, горско и рибно стопанство, финансови и застрахователни дейности, държавно управление, образование, хуманно здравеопазване и социална работа, дейности на домакинства като работодатели; недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление; дейности на екстериториални организации и служби, които отговарят на критериите на т.1/, буква „в“ – „ж“ по-горе и са декларирали намаляване на приходите от продажби:

1. за лицата, учредени преди 1 март 2019 г. – с не по-малко от 20 на сто през месеца, предхождащ месеца на подаване на заявлението за изплащане на компенсации, спрямо същия месец на предходната календарна година;

2. за лицата, учредени след 1 март 2019 г. – с не по-малко от 20 на сто през месеца, предхождащ месеца на подаване на заявлението за изплащане на компенсации, спрямо усреднените приходи за януари и февруари на 2020 г.

Размер на компенсацията:

Държавата ще поеме 60% от заплатите на служители в засегнатите от кризата предприятия и 60% от дължимите осигурителни вноски за сметка на осигурителя за тях. Работодателят остава да изплати 40% от заплатите и още толкова от осигуровките.

60 на сто от размера на осигурителния доход за януари 2020г. и 60 на сто от дължимите осигурителни вноски за сметка на осигурителя, за всеки работник и служител, засегнат от мярката и на когото ще бъде запазена заетостта за допълнителен период, равен на периода, за който се изплащат компенсации. При установено непълно работно време от работодателя компенсацията се изплаща пропорционално на неотработеното време, но за не повече от 4 часа дневно.

Работодателят се задължава да не прекратява трудовите договори на служителите на основание закриване на предприятието, закриване на част от предприятието, съкращаване на щата или на основание намаляване на обема на работа през периода, за който им се изплащат компенсации.

Компенсации не се изплащат за следните служители:

- служители, които не са били в трудово правоотношение с работодателя преди датата на обявяване на извънредното положение, а именно 13 март 2020 г.;
- служители, 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;
- служители, 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.

Процедура за кандидатстване за помощ:

Работодателите следва да подават в дирекция „Бюро по труда“, обслужваща територията по мястото на работа на служителите, заявление по образец, утвърден от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта.

Заявлението може да бъде подадено на хартиен носител, по електронен път или с препоръчано писмо с обратна разписка чрез лицензиран пощенски оператор.

Документите се подават не по-късно от 21 април 2020 г., като към заявлението се прилагат:

- заверено копие на заповедта на работодателя за преустановяване на работа или на заповедта за установяване на непълно работно време;
- декларация, че работодателите ще запазят правоотношението на служителите за съответния срок и няма да го прекратят на съответните основания
- декларация за намалени приходи с поне 20% (където е приложимо);
- списък на работниците и служителите, за които се подава заявление за изплащане на компенсации;
- декларация, съдържаща данни за платежна сметка на работодателя.

Подадените заявления се разглеждат от комисия, назначена от Директора на Дирекция „Бюро по труда“, която следва да вземе решение и състави протокол и в срок от 7 работни дни, като в срок до 2 работни дни от датата на съставянето на протокола, работодателя следва да бъде известен за това дали отговаря на критериите за отпускане на компенсация или не

В случай на възобновяване на работа или отмяна на заповедта за установяване на непълно работно време през периода на изплащане на компенсациите работодателят

уведомява писмено, включително по електронен път, Агенцията по заетостта в срок 3 работни дни от датата на издаването на заповедта за възобновяване на работа.

Линк към сайта на Агенция по заетостта с информация и бланки на заявления във връзка с кандидатстването: <https://www.az.government.bg/pages/izplashtane-na-kompensacii-za-zapazwane-na-zaetostta/>

Забележка: *Настоящата процедура е разработена на 09.04.2020г. от правния отдел на Метро Кеш енд Кери България ЕООД, за да подпомогне и даде опростени насоки на партньори и клиенти на дружество, но не претендира за абсолютна изчерпателност на необходимите действия и документи за кандидатстване за държавна помощ, както и не замества официалните документи, издадени от компетентните държавни органи. Метро не гарантира, че следвайки стъпките и действията, описани в процедурата, съответният кандидат със сигурност ще успее да получи описаната държавна помощ по схемата „60/40“.*