

Ghid
"Mobilitatea forței de muncă
în regiunea transfrontalieră
Dobrich - Constanța "

Cuprins

I. Piața muncii și locurile de muncă.....	Error! Bookmark not defined.
Cum să căutăm locuri de muncă vacante în Bulgaria?	Error! Bookmark not defined.
Cum să aplicăm pentru un loc de muncă?.....	Error! Bookmark not defined.
II. Profesii reglementate, recunoașterea drepturilor profesionale, Cartea profesională europeană	Error! Bookmark not defined.
Ce este o profesie reglementată?	4
Care este procedura de recunoaștere a unei calificării?	5
Ce documente sunt necesare?	5
Prin intermediul cărui document se recunoaște calificarea profesională în Bulgaria?.....	6
Ce este cartea profesională europeană?	6
III. Mobilitatea forței de muncă.....	Error! Bookmark not defined.
IV. Dreptul de ședere	Error! Bookmark not defined.
Cum se eliberează permisul de ședere?	10
V. Legislația în domeniul ocupării forței de muncă. Error! Bookmark not defined.	
Care sunt principalele instituții din țară responsabile de problemele legate de ocuparea forței de muncă?	Error! Bookmark not defined.
Care sunt principalele acte normative?	12
Care sunt principalele probleme legate de angajarea lucrătorilor străini în Bulgaria?.....	Error! Bookmark not defined.
VI. Contractele de muncă și dreptul muncii	Error! Bookmark not defined.
Cum sunt reglementate raporturile de muncă?	Error! Bookmark not defined.
VII. Impozite și taxe în Bulgaria	Error! Bookmark not defined.
Care sunt principalele taxe în Bulgaria?.....	18
VIII. Securitatea socială și drepturile sociale	Error! Bookmark not defined.
IX. Transferabilitatea drepturilor legate de angajare	Error! Bookmark not defined.
X. Drepturile de pensie și plățile	Error! Bookmark not defined.
Cum se calculează pensia dvs.??	28
XI. Beneficii	Error! Bookmark not defined.
XII. Informații generale despre regiunea transfrontalieră Dobrich - Constanța	Error! Bookmark not defined.
XIII. Adrese și numere de telefon importante din Bulgaria	Error! Bookmark not defined.

I. Piața muncii și locurile de muncă

Cum să căutăm locuri de muncă vacante în Bulgaria?

Persoanele care caută un loc de muncă pot căuta posturi vacante pe portalul EURES - <https://ec.europa.eu/eures>, pe site-ul Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă - www.az.government.bg, în secțiunea "e - Locuri de muncă" și în microsite-ul bulgar EURES de pe site-ul Agenției pentru ocuparea forței de muncă - <http://eures.bg>. La aceste adrese, solicitanții de locuri de muncă pot obține informații și despre viitoarele târguri de muncă organizate la nivel local de către Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Odată ce sunt în Bulgaria, cetățenii Uniunii Europene se pot înregistra și căuta să lucreze prin intermediul Forțelor de muncă (în total 107 de birouri) și filialelor acestora (146 în total). Persoanele trebuie să aibă o adeverință de domiciliu conform căreia locuiesc în Bulgaria - eliberată de Direcția Migrațiune din unitatea de poliție locală - Direcția Regională de Poliție.

Pentru a se înregistra la Forțele de muncă sunt necesare următoarele documente:

- document de identitate,
- diplomă nivel de educație absolvit,
- un document care certifică experiența anterioară,
- document de calificare (dacă este disponibil).

Documentele care certifică educația, calificările și capacitatea juridică ar trebui legalizate în țara de origine. Toți cei înscriși la Birou primesc informații, consiliere și mediere pentru muncă și includere în cursuri de calificare pentru adulți. Fiecare șomer înregistrat este elaborat individual și i se pregătește un plan de acțiune.

Mai multe informații puteți obține de la Centrul de Informații și Servicii al Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă la tel.: +359 2 980 87 19 sau pe site-ul Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă: www.az.government.bg.

Pe această pagină, puteți obține informații despre agențiile intermediare înregistrate și agenții pentru muncă temporară, care reprezintă, de asemenea, o alternativă pentru căutarea unui loc de muncă. Listele agențiilor intermediare înregistrate în mod legal sunt disponibile în secțiunea "Intermediari" și lista agențiilor de muncă temporară, în secțiunea "Agenții de plasare temporară a forței de muncă".

Prin intermediul consilierilor bulgari EURES, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă pot obține aceleași informații în limbile engleză, germană sau franceză. În conformitate cu legea bulgară, serviciile agențiilor intermediare sunt gratuite pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

O metodă de căutare a unui loc de muncă în Bulgaria, foarte bine dezvoltată și eficientă, este prin intermediul portalelor specializate - www.jobtiger.bg,

www.jobs.bg, www.itjobs.bg, www.zaplata.bg, www.karieri.bg, www.rabota.bg și altele.

Cum să aplicăm pentru un loc de muncă?

Primul pas în solicitarea unui loc de muncă este de a pregăti o autobiografie bună (CV). Este recomandabil să se utilizeze formatul european, care poate fi găsit pe pagina Europass - <http://europass.cedefop.europa.eu>. De obicei, angajatorii doresc ca CV-ul să fie însoțit de o scurtă scrisoare de motivație prin care candidatul își declară interesul pentru poziția selectată. La aprobarea documentelor originale (CV-ul și scrisoarea de intenție), angajatorul va solicita, cel mai probabil, informații și documente suplimentare. Pentru locurile publicate pe portalul EURES, se aplică prin trimiterea documentelor direct persoanelor care figurează în anunț ca persoană de contact.

Dacă persoana s-a înregistrat la Forțele de muncă și este interesată despre un loc de muncă declarat acolo, agentul de muncă intermediar îi va da o scrisoare de îndrumare pentru a se prezenta la angajator.

II. Profesii reglementate, recunoașterea drepturilor profesionale, Cartea profesională europeană

Ce este o profesie reglementată?

Termenul "profesie reglementată" a fost introdus în legislația bulgară cu cele mai recente amendamente și completări aduse [Legii studiilor superioare](#) și [Legii educației și instruirii profesionale](#).

"Profesia reglementată" este activitate sau set de activități:

- inclusă în Lista profesiilor reglementate din Republica Bulgaria;
- de importanță publică și / sau esențială pentru viața și sănătatea oamenilor;
- a căror exercitare este determinată de dispoziții legale, de reglementare sau administrative, de deținerea de calificări profesionale specifice, de capacitate juridică sau de apartenență la un organism profesional recunoscut.

În Republica Bulgaria profesiile care sunt reglementate sunt în număr de 80 și sunt definite în lista profesiilor reglementate, care este adoptată prin decizia Consiliului de Miniștri.

Cetățenii din statele membre ale Uniunii Europene care doresc să practice o profesie reglementată în Bulgaria pot alege respectiva profesie din Lista profesiilor reglementate care este prezentată la:

- [Lista alfabetică a profesiilor reglementate în Republica Bulgaria](#)
- [Lista profesiilor reglementate în republica Bulgaria pe categorii](#)

Pentru mai multe informații despre recunoașterea calificărilor profesionale și a profesiilor reglementate, persoanele se pot adresa Centrului Național de Informare și Documentare (NACID), care îndeplinește funcțiile unui punct de contact conform art. 57 din Directiva 2005/36 / CE privind recunoașterea calificărilor profesionale.

Contactele centrului sunt:

Centrului Național de Informare și Documentare

Adresă: Sofia 1125, bul. "D-r G. M. Dimitrov" 52 A

Telefon: (+359 2) 817 38 24; Fax: (+359 2) 971 31 20

E-mail: nacid@nacid.bg

Pagina de internet: <http://nacid.bg>

Care este procedura de recunoaștere a unei calificării?

În 2005, toate directivele existente privind recunoașterea calificărilor profesionale au fost integrate într-o nouă directivă a Parlamentului European și a Consiliului UE - Directiva 2005/36 / CE. În 2008, Republica Bulgaria a transpus Directiva 2005/36 / CE în legislația națională [Legea recunoașterii calificării profesionale](#). Normele de recunoaștere a dreptului de a practica profesii reglementate în Bulgaria sunt reglementate de diverse instrumente legale referitoare la profesiile individuale din Lista profesiilor reglementate din Republica Bulgaria.

Persoanele care doresc recunoașterea calificărilor profesionale dobândite într-un stat membru în temeiul Directivei 2005/36 / CE vor depune documentelor specificate în Legea privind recunoașterea calificărilor profesionale în fața organelor competente pentru recunoașterea calificării profesionale respective.

Ce documente sunt necesare?

Autoritățile competente corespunzătoare profesiilor reglementate din Bulgaria au dreptul să solicite cetățenilor următoarele documente:

- un formular de cerere completat corespunzător (atâta timp cât există un formular) împreună cu un curriculum vitae structurat (cu studii și experiență profesională completă);
- copie după documentul de identitate;
- o copie legalizată a certificatului de căsătorie (toate documentele referitoare la o modificare ulterioară a numelui solicitantului dacă numele din diplomă diferă de numele din cerere);
- copie legalizată a titlurilor de calificare - diplomă, certificat sau alte documente;
- copii legalizate ale certificatelor și dovezi de experiență profesională sau formare profesională ulterioară (dovezi care nu fac parte din titlurile de calificare);
- un document privind durata, amplitudinea și conținutul educației pentru a ajuta autoritățile competente să evalueze dacă există diferențe

semnificative (în cazul în care instituția de formare nu poate furniza date privind programul de formare, solicitantul poate furniza o declarație care să cuprindă modulele / cursurile completate);

- în caz că este necesar, adeverință de aptitudine față de starea de sănătate, nu mai veche de 3 luni;
- certificatul de cazier curat, eliberat de autoritățile competente din țara de origine a solicitantului, care nu este mai vechi de trei luni;
- în caz că este necesară, dovada situației financiare a solicitantului;
- dacă este necesară, dovada asigurării plătite în legătură cu exercitarea activității profesionale;
- dovada achitării taxei administrative (taxă-timbru pe cerere), dacă există.

Traducerile autorizate sau legalizate pot fi solicitate numai pentru documentele de bază (diplomă, certificat, act de identitate) și solicitantul trebuie să fie informat de autoritățile competente în cazul în care pot obține aceste documente. În cazul celorlalte documente, trebuie acceptată o traducere nevalidată sau fără licență, deoarece procedura de verificare tradițională a apostilei nu mai este acceptabilă.

Prin intermediul cărui document se recunoaște calificarea profesională în Bulgaria?

Atunci când decide cu privire la recunoașterea calificărilor profesionale pentru respectiva profesie, organismul de recunoaștere sau un funcționarul împuternicit de acesta eliberează un certificat de recunoaștere.

Autoritatea competentă se pronunță asupra sau împotriva recunoașterii calificării profesionale relevante în termen de 3 luni de la recunoașterea automată sau 4 luni de la recunoaștere în cadrul sistemului general după ce toate cerințele și condițiile au fost îndeplinite. Toate deciziile trebuie să fie întemeiate.

- Recunoașterea calificărilor profesionale - Atunci când decide cu privire la recunoașterea unei calificări profesionale în respectiva profesie, organismul de recunoaștere sau un funcționar împuternicit de acesta eliberează un certificat de recunoaștere.
- Refuzul recunoașterii unei calificări profesionale - În cazul în care autoritatea competentă refuză recunoașterea, solicitantul trebuie informat cu privire la dreptul la recurs, la procedura care trebuie urmată și la termenele de apel.

Ce este cartea profesională europeană?

Cardul profesional european - CPE (European Professional Card) este un document electronic care poate fi folosit pentru recunoașterea calificărilor profesionale într-o altă țară a UE. Cardul profesional european este eliberat pentru prestarea fără restricții de servicii și exercitarea profesiei temporar sau ocazional, precum și pentru stabilirea pe termen lung într-un stat membru.

Profesii pentru care este disponibilă CPE

Procedura cardului profesional european este disponibilă pentru următoarele profesii:

- asistentă medicală cu profil general;
- farmaceut;
- fizioterapeut;
- ghid de munte;
- agent imobiliar.

Se așteaptă, de asemenea, includerea treptată a altor profesii, acordându-se prioritate includerii celor mai mobile profesii în cadrul statelor membre ale UE.
IMPORTANT: Dacă profesia nu este reglementată în țara gazdă, nu este posibilă solicitarea pentru CPE și nu este necesară deoarece oamenii au acces direct pe piața muncii.

Autoritățile bulgare competente pentru emiterea CPE

Profesiile reglementate în Bulgaria sunt certificate de autoritatea lor competentă. Toate celelalte profesii care nu sunt reglementate pe teritoriul Bulgariei sunt certificate de Centrul Național de Informații și Documentare (NACID). Competențele în profesiile curente pentru care se emite CPE sunt alocate următoarelor organisme:

- pentru asistenta medicala cu profil general: Ministrul Sanatatii;
- pentru farmacist: Ministrul Sănătății;
- pentru fizioterapeut: Ministrul Sănătății;
- pentru ghidul montan: NACID;
- pentru agent imobiliar: NACID

Procedura de depunere a cererii CPE

Procedura de emitere a CPE este inițiată de către cetățean în mediu on-line. Aceasta cuprinde două etape:

- etapa preliminară de creare a unui profil securizat individual în instrumentul online EU login (ECAS) pentru cetățenii care nu au încă profilul lor, la următorul link: <https://ecas.ec.europa.eu/cas/>;

și

- depunerea on-line a cererii de eliberare CPE prin intermediul profilului creat la următorul link: <https://ec.europa.eu/epc/>

În cererea on-line trebuie menționate:

- datele personale ale solicitantului;
- țara de origine;
- țara gazdă;
- profesie și scop (sediul temporar și ocazional / permanent);
- informații suplimentare (titlul diplomei / calificării, data eliberării).

Informații suplimentare pot fi găsite la următoarele adrese de internet:

- <http://nacid.bg/sites/qual/index.php?id=40> - Centrul Național de Informații și Documentare;

- <http://psc.egov.bg/market-regulated-professions> - Punct unic de contact;
- https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_bg.htm - Portalul „Europa voastră“.

III. Mobilitatea forței de muncă

Una dintre principalele manifestări ale globalizării este mobilitatea forței de muncă. Văzut într-un sens restrâns, în cadrul managementului resurselor umane (HRM), procesul de globalizare este exprimat mai ales în:

- Mobilitatea resurselor de muncă;
- Accelerarea transferului de cunoștințe și abilități;
- Transferul practicilor de management;

Analizând și prognozând cauzele mobilității, caracteristicile sale geografice, viteza, intensitatea și perspectivele de dezvoltare sunt surse de informații importante pentru luarea deciziilor privind recrutarea și selecția internațională, formarea și dezvoltarea forței de muncă mobile, recompensarea recruților mobili, evaluarea performanțelor dezvoltarea lor de comunicații de afaceri în forța de muncă mobilă, condițiile de muncă, securitatea și siguranța acesteia.

Esența mobilității resurselor de muncă și tipurile de mobilitate

Mobilitatea internațională a forței de muncă are multe dimensiuni: aceasta poate lua forme diferite, în funcție de faptul dacă mobilitatea este motivată de angajator sau de individ și care este durata sa. Într-un studiu realizat în 2001 de PriceWaterhouseCoopers cu privire la "Managementul practicilor mobile - o perspectivă europeană", sunt identificate următoarele **opt tipuri de mobilitate**:

- **Tradițională** - angajatorul mută lucrătorul să locuiască și să muncească într-o țară străină sau pentru o perioadă lungă de timp (de obicei între doi și cinci ani) sau pentru o perioadă scurtă de timp (de obicei între o lună și 12 luni), dar întotdeauna cu condiția ca lucrătorul să se întoarcă în țara sa de origine ;
- **Transfer permanent** - angajatul a fost mutat de către angajator la un loc de muncă permanent într-o altă țară decât țara sa de origine;
- **Numirea internațională** - un rezident este angajat să lucreze într-o țară străină în condiții locale;
- **Numire locală** - persoană cu cetățenie străină și rezidență permanentă lucrează la angajatorii locali;
- **Mobilitate transfrontalieră** - angajatul călătorește de la domiciliu la un loc de muncă situat într-o altă țară și viceversa. Acest lucru se face, de obicei, la intervale săptămânale sau de două săptămâni. Reședința angajatului nu se modifică;
- **Numirea în rotație** - Angajatul lucrează într-o țară străină timp de mai multe luni fără a-și schimba casa. De obicei, aceste numiri implică munca într-o zonă izolată în condiții dificile;
- **Numire virtuală** - lucrătorul își asumă responsabilități de afaceri care acoperă mai multe țări și activități, ca parte a unei echipe situate în diferite țări, fără a fi

nevoie de o nouă locație. Acest tip de programare implică numeroase călătorii de afaceri și este susținut de tehnologiile moderne de informare și comunicare;

- **Teleworking** - Cu ajutorul tehnologiei informației și comunicațiilor, angajatul lucrează independent de locația lui, mai ales de acasă.

Mobilitatea forței de muncă în Bulgaria

În Bulgaria, problemele legate de mobilitatea forței de muncă sunt reglementate de:

- Legea privind migrația și mobilitatea forței de muncă, precum și
- Regulamentul privind aplicarea Legii privind migrația și mobilitatea forței de muncă.
- Informații utile se regăsesc și în Legea privind intrarea, șederea și părăsirea Republicii Bulgaria a cetățenilor Uniunii Europene și membrilor familiilor acestora,
- precum și în Legea privind străinii în Republica Bulgaria.

Instituțiile responsabile de problemele de mobilitate a forței de muncă sunt:

- Ministerul Muncii și Politicii Sociale și creat pe lângă acesta
- Consiliul Național pentru migrația și mobilitatea forței de muncă;
- Agenția ocupării forței de muncă;
- Agenția Executivă "Inspectoratul General al Muncii";
- Ministerul de Afaceri Interne.

Principiul de bază care se aplică cetățenilor țărilor - statele membre ale UE care au ales să lucreze în Bulgaria, este principiul **Tratamentului egal**, și anume: . Cetățenii unui alt stat - stat al Uniunii, o țară - parte din Acordul privind Spațiul economic European sau în Confederației din Elveția, care și-au exercitat dreptul la liberă circulație, în timpul șederii sale în Bulgaria au toate drepturile și obligațiile care decurg din legile bulgare și tratatele internaționale la care Bulgaria este parte, cu excepția celor pentru care este necesară cetățenia bulgară.

Surse utile: [Rețeaua europeană de servicii de ocupare a forței de muncă \(EURES\)](http://eures.bg/?lang=0) - <http://eures.bg/?lang=0>

IV. Dreptul de ședere

Statutul juridic al cetățenilor străini în Bulgaria este reglementat de:

- Constituția Republicii Bulgaria,
- Legea privind străinii în Republica Bulgaria,
- Regulamentul de aplicare a legii privind străinii în Republica Bulgaria,
- Ordonanța privind condițiile și procedura de eliberare a vizelor și stabilirea regulilor privind vizele,
- Legea privind intrarea, șederea și părăsirea Republicii Bulgaria de către cetățenii Uniunii Europene și membrilor familiilor acestora și
- Ordonanța privind condițiile și procedura de eliberare, respingere și retragere a permiselor de muncă pentru străini în Republica Bulgaria.

În general, legislația bulgară referitoare la cetățenii străini este în conformitate cu legislația comunitară din UE privind politicile de migrație. Începând cu 31 ianuarie 2012, Bulgaria aplică unilateral legislația Schengen.

Statutul juridic al cetățenilor statelor membre ale UE, ai statelor membre ale Spațiului Economic European și ai cetățenilor Confederației Elvețiene (denumiți în continuare cetățeni europeni) în Bulgaria este determinat de Legea privind intrarea, șederea și părăsirea Republicii Bulgaria a cetățenilor Uniunii Europene și membrii familiei acestora, precum și legile aplicabile ale legislației UE.

Cetățenii europeni care doresc să intre și să locuiască în țară nu au nevoie de viză. Obligația de a deține viză, precum și scutirea de la această obligație sunt determinate de legislația Uniunii Europene și de tratatele UE cu țările terțe privind regimul vizelor și legislația Republicii Bulgaria.

Cetățenii europeni care intenționează să locuiască în Bulgaria de mai mult de trei luni primesc mai degrabă certificate decât permise.

Permis de ședere și muncă

Cetățenii Uniunii Europene intră și părăsesc teritoriul Republicii Bulgaria cu carte de identitate sau pașaport și pot să rămână liber timp de până la 3 luni. După această perioadă, aceștia trebuie să se înregistreze pentru a obține un certificat de reședință temporară.

Pentru a lucra în Bulgaria, cetățenii Uniunii Europene nu au nevoie de un permis de muncă.

Cum se eliberează permisul de ședere?

Două tipuri de certificate de ședere sunt eliberate cetățenilor europeni:

- A. Permis de ședere / certificat de ședere pe termen lung - cu termen de valabilitate de până la cinci ani.
- B. Permis de ședere / certificat de ședere pe termen nedeterminat - pentru o perioadă nedeterminată de timp.

Motivele pentru eliberarea unui permis de ședere pentru un rezident pe termen lung sunt:

- Cetățeanul european este angajat sau care desfășoară o activitate independentă în Republica Bulgaria
- Cetățeanul european are asigurare medicală și dispune de mijloace financiare suficiente pentru acoperirea costului sejurului său, precum și a membrilor familiei sale, fără a fi povară pentru sistemul bulgar de securitate socială sau
- Cetățeanul european este înscris într-o școală, colegiu sau universitate din Bulgaria, inclusiv în scopuri de formare profesională și are asigurare medicală și mijloace financiare suficiente pentru a acoperi costul sejurului

său, precum și membrii familiei acestuia fără a împovăra sistemul bulgar de securitatea socială.

Pentru a aplica pentru permisul de ședere de rezident pe termen lung, cetățeanul european trebuie să se adreseze Direcției de Migrație a Ministerului Afacerilor Interne în termen de trei luni de la prima intrare pe teritoriul Republicii Bulgaria. În cazul documentelor lipsă sau invalide, cetățeanul european are șapte zile pentru a le corecta. În cazul în care persoana nu reușește să remedieze deficiențele, autoritățile competente vor refuza acordarea permisului. Drepturile de intrare și de ședere a cetățenilor europeni în Republica Bulgaria pot fi limitate în anumite cazuri excepționale pentru a proteja securitatea națională, ordinea publică, sănătatea cetățenilor sau drepturile și libertățile altor cetățeni.

Permisul de ședere permanentă este eliberat cetățenilor europeni care au locuit pe o perioadă continuă în Republica Bulgaria pe o perioadă de cinci ani sau care îndeplinesc anumite condiții speciale prevăzute de lege. Pentru a solicita un certificat de ședere permanentă, cetățenii europeni depun un formular la Direcția Migrație a Ministerului Afacerilor Interne folosind documente care dovedesc condițiile necesare.

Carduri de rezidență / Carte Albastră /

Membrii de familie ai cetățenilor europeni care nu sunt înregistrați ca cetățeni europeni au dreptul la un permis de ședere continuă sau permanentă în Republica Bulgaria în baza relației lor cu un cetățean al UE.

Un străin care a obținut astfel un permis de ședere în Bulgaria va primi un card de rezidență în Republica Bulgaria. Documentul de ședere are forma de titular de card.

Pentru mai multe informații:

- Ministerul de Afaceri Interne, Direcția "Migrație": www.mvr.bg/migration

V. Legislația în domeniul ocupării forței de muncă

Care sunt principalele instituții din țară responsabile de problemele legate de ocuparea forței de muncă?

- [Ministerul Muncii și Politicii Sociale](http://www.mlsp.government.bg) - www.mlsp.government.bg
- [Agenția pentru ocuparea forței de muncă](http://www.az.government.bg) - www.az.government.bg ;
- [Direcțiile „Forțele de muncă“](http://www.az.government.bg/contacts/offices) - www.az.government.bg/contacts/offices
- [Agenția executivă „Inspekția generală a muncii“](http://www.gli.government.bg) - www.gli.government.bg;
- [Agenția Națională de Administrare Fiscală](http://www.nap.bg) - www.nap.bg
- [Agenția Națională de Registratura](http://www.registryagency.bg) - www.registryagency.bg
- [Camera Națională de Artizanat](https://sites.google.com/site/nzkamara) - <https://sites.google.com/site/nzkamara>
- и др.

Care sunt principalele acte normative?

- Codul muncii - [versiunea în limba bulgară](#), [versiunea în limba engleză](#)
- Codex de securitate socială - [versiunea în limba bulgară](#), [versiunea în limba engleză](#)
- [Legea asigurărilor de sănătate](#)
- Legea privind sănătatea și securitatea la locul de muncă - [versiunea în limba bulgară](#), [versiunea în limba engleză](#)
- [Legea migrației forței de muncă și mobilitatea muncii](#)
- și altele, disponibil pe site-ul Ministerului Muncii și Politicii Sociale - subsecțiunea "Documente"

Care sunt principalele probleme legate de angajarea lucrătorilor străini în Bulgaria?

Salarizarea

În Bulgaria este stabilit un salariu minim lunar și o plată la oră, care sunt definite în fiecare an de Consiliul de Miniștri. Începând cu 1 ianuarie 2018, aceste valori sunt respectiv 510 BGN, respectiv 3.07 BGN (Decretul Consiliului de Miniștri nr. 316 / 20.12.2017). Prestațiile minime de securitate socială sunt de asemenea definite pentru toate activitățile economice de bază și pentru grupurile de profesii. Datele pentru anul 2018 pot fi găsite pe site-ul Institutului Național de Securitate Socială (NSSI) - www.noi.bg. În general, salariile sunt plătite lunar, dar acest lucru se poate face și săptămânal. Caracteristic este avansul (în cazul în care angajatul dorește) - plata unei părți din salariul lunar. Femeile și bărbații au dreptul la o remunerare egală pentru o muncă egală sau echivalentă. În cazul muncii de noapte, o majorare a remunerației plătibile de către părțile la raportul de muncă este datorată și nu poate fi mai mică decât sumele stabilite de Consiliul de Miniștri al Republicii Bulgaria. Pentru prestarea orelor suplimentare, de asemenea, se plătește o creștere convenită între angajat / muncitor și angajator, dar nu mai puțin de 50% pentru orele suplimentare în timpul săptămânii, 75% pentru munca în zilele libere și 100% pentru munca prestată în zilele de sărbători legale în Republica Bulgaria. Contribuțiile de asigurări sociale și impozitul pe venit sunt oprite lunar din salariu și sunt plătite de către angajator Agenției Naționale de Administrare a Veniturilor (ANR). Persoanele care exercită o profesie liberă plătesc singuri contribuțiile la asigurările sociale și impozitele. Obținerea unui buletin de plată este opțional, dar poate fi solicitat de angajat. Dosarul salariului conține date despre salariul brut, toate contribuțiile oprite și salariul net.

Timpul de lucru

În Bulgaria, săptămâna de lucru este de cinci zile, cu un timp de lucru săptămânal normal de până la 40 de ore. Orarul normal de lucru în timpul zilei este de până la 8 ore. Din motive de afaceri, angajatorul poate, prin ordin scris, să prelungească timpul de lucru în câteva zile lucrătoare și să îl compenseze prin reducerea acestuia în mod corespunzător, dar durata zilei de lucru prelungite nu poate depăși

10 ore. Extinderea timpului de lucru nu poate depăși 20 de zile lucrătoare la rând. Angajatorul poate, de asemenea, datorită naturii specifice a locului de muncă, să stabilească o zi lucrătoare nenormativă pentru anumite posturi în care lucrătorii trebuie să-și îndeplinească îndatoririle atunci când sunt obligați să lucreze după orele normale de lucru. În Bulgaria, angajatul și angajatorul pot negocia munca și pentru o parte din timpul de lucru legal (cu jumătate de normă), dar acest lucru este destul de neobișnuit.

În 2015, se introduc noi reguli în aplicarea orarului flexibil de lucru. Potrivit acestora, angajatorul va continua să stabilească timpul pentru prezența obligatorie a angajaților, dar în afara acestuia orele suplimentare se pot lucra în fiecare altă zi a săptămânii. Modul de raportare a orelor de lucru este reglementat de regulamentele interne ale întreprinderii. În cazul muncii de noapte, timpul de lucru săptămânal normal pentru o săptămână de lucru de 5 zile este de până la 35 de ore. Timpul normal de lucru în timpul săptămânii de lucru de 5 zile este de până la 7 ore. Muncă de noapte, este munca depusă de la 22.00 am la 6:00, și pentru persoanele cu vârsta sub 16 ani. - de la 20.00 până la ora 06:00.

În timpul orelor de lucru, lucrătorul are dreptul la una sau mai multe pauze care nu sunt incluse în timpul de lucru. Pauza de masa nu poate fi mai mică de 30 de minute. Angajatul are dreptul la o perioadă de odihnă zilnică continuă, care nu poate fi mai mică de 12 ore. Într-o săptămână de lucru de cinci zile, angajatul are dreptul la o repaus săptămânal de două zile consecutive, dintre care una este duminică. În aceste cazuri, angajatul are la dispoziție cel puțin 48 de ore de odihnă săptămânală neîntreruptă. Când se calculează timpul de lucru total, perioada de odihnă săptămânală continuă nu este mai mică de 36 de ore.

Orar de lucru redus se stabilește pentru:

1. lucrătorii și personal, care lucrează în condiții specifice și riscurile pentru viața și sănătatea lor nu pot fi eliminate sau reduse în ciuda măsurilor luate, dar reducerea timpului de lucru conduce la o reducere a riscurilor pentru sănătatea lor;
2. lucrătorii și personal, care nu au 18 ani împliniți.

Tipurile de muncă pentru care se stabilește programul redus de muncă se stabilesc printr-o ordonanță a Consiliului de Miniștri. Reducerea orelor de lucru de la punctele 1 și 2 nu va diminua remunerația de muncă și celelalte drepturi ale salariatului în cadrul raportului de muncă.

Mai multe informații despre programul de lucru pot fi găsite în Codul muncii, publicat și pe site-ul Ministerului Muncii și Politica socială, secțiunea „Legi”- www.mlsp.government.bg

Concedii

Fiecare angajat sau funcționar are dreptul la un concediu anual plătit de cel puțin 20 de zile lucrătoare. O sumă mai mare poate fi negociată prin contract colectiv sau prin contractul de muncă dintre lucrător și angajator. Anumite categorii de salariați, în funcție de natura particulară a muncii, au dreptul la concediu anual plătit, care include concediul de bază statutar. Categoriile de salariați și funcționari și mărimea minimă a acestui concediu sunt stabilite de Consiliul de

Miniștri. Concediul anual plătit se acordă salariatului dintr-o dată sau parțial și se utilizează în conformitate cu un calendar aprobat de angajator în anul calendaristic pentru care este angajat. Este posibilă transferarea unei părți a concediului pentru anul următor, dar angajatorul se angajează să îl asigure până la mijlocul anului. În cazul în care lucrătorul (angajatul) a început la locul de muncă, pentru prima oară în viața sa, el poate folosi concediul anual plătit după ce a fost cel puțin 8 luni la serviciu. În cazul în care contractul este reziliat înainte de lucrătorul să acumuleze opt luni de serviciu, el are dreptul de a primi compensații pentru zilele datorate și neutilizate de concediu. Concediul anual plătit este folosit după aprobarea scrisă a angajatorului. Angajații sub 18 ani și mame cu copii în vârstă de până la 7 ani se bucură de vacanța lor în timpul verii și la cererea acestora - și în alte momente ale anului. Lucrătorul / angajatul are dreptul la concediu fără plată, indiferent dacă acesta a folosit sau nu concediul anual plătit, indiferent de durata carierei lor.

Zilele de sărbătoare declarate zile nelucrătoare în Bulgaria sunt: 1 ianuarie (Anul Nou), 3 martie (Ziua de Eliberare, Ziua Națională a Republicii Bulgaria), 1 mai (Ziua Internațională a Muncii), 6 mai (Ziua Armatei și a eroismului) 24 mai (Ziua alfabetului și culturii slave), 6 septembrie (Ziua Unificării Bulgariei), 22 septembrie (Ziua Independenței), 24 decembrie (Ajunul Crăciunului), 25 și 26 decembrie (Nașterea domnului Hristos, Crăciunul) și Paștele - patru zile (de vineri până luni) în lunile aprilie sau mai.

Lucrătorul / angajatul are dreptul la concediu din cauza unei boli generale sau a unei boli profesionale, a unui accident la locul de muncă, precum și a unui tratament în sanatoriu, în caz de consultație necesară sau a unei analize medicale, carantină, membru bolnav din familie. Aceste tipuri de concedii sunt autorizate de autoritățile sanitare. Pentru perioada de concediu datorată incapacității temporare de muncă, salariatul / salariatul este plătit în numerar, conform regulilor Codului asigurărilor sociale și a documentelor normative subordonate.

Lucrătoarea / angajata are dreptul la concediu din cauza sarcinii și a nașterii în mărime de 410 de zile pentru fiecare copil, dintre care 45 de zile trebuie să fie luate înainte de naștere. Când mama și tatăl sunt căsătoriți sau trăiesc într-o gospodărie, tatăl are dreptul la 15 zile de concediu pentru nașterea copilului de la data externării copilului din spital. Cu consimțământul mamei (mama adoptivă) după vârsta de 6 luni a copilului, tatăl (adoptiv) poate fi folosit în locul ei restul de până la 410 de zile. După utilizarea concediului pentru sarcină, naștere și adopție, mama are dreptul la concediu pentru creșterea copilului pentru primul, al doilea și al treilea copil până la vârsta de doi ani și 6 luni pentru fiecare copil în plus. Cu consimțământul mamei, se acordă concediu și pentru tatăl sau unul dintre părinții lor atunci când aceștia lucrează.

Există și alte tipuri de concedii, cum ar fi cele pentru îndeplinirea obligațiilor civile, publice și de altă natură; pentru formare; pentru sindicaliști; serviciul activ în rezerva voluntară și altele.

Mai multe informații despre tipurile de concedii și despre utilizarea lor pot fi găsite în Codul muncii, publicat și pe site-ul Ministerului Muncii și Politicii Sociale, secțiunea "Legi" - www.mlsp.government.bg.

Reprezentarea angajaților

Angajații și funcționarii au dreptul să formeze liber sindicatele la discreția lor, precum și voluntar să intre și să plece din acestea.

Sindicatele reprezintă și protejează interesele angajaților în fața autorităților de stat și a angajatorilor în materie de ocupare a forței de muncă și de securitate socială și standarde de viață. Reprezentanții angajaților au dreptul de a fi informați de către angajator, de a solicita întâlniri cu angajatorul în cazurile în care trebuie să le informeze cu privire la întrebările adresate de angajați. Reprezentanții angajaților au, de asemenea, dreptul de a accesa toate posturile din cadrul întreprinderii sau diviziei.

Sindicatele pot, în cadrul legii, să-și stabilească propriile statute și reguli de muncă, să-și aleagă în mod liber organele și reprezentanții, să-și organizeze conducerea și să adopte programe de activitate. Organele sindicatelor din întreprindere au dreptul de a participa la pregătirea proiectelor de reglementări și norme interne care se referă la relațiile de muncă, la care angajatorul obligatoriu îi invită.

În fiecare întreprindere / organizație, sindicatul poate încheia un contract colectiv cu angajatorul.

Pentru a fi recunoscute la nivel național, sindicatele trebuie să îndeplinească anumite condiții descrise în Codul muncii. Dacă aceste condiții sunt îndeplinite, recunoașterea lor este la solicitarea lor de către Consiliul de Miniștri și este în vigoare timp de 4 ani. Toate diviziunile unei organizații recunoscute ca reprezentative la nivel național sunt, de asemenea, recunoscute ca reprezentative.

În prezent, cele mai populare sindicate reprezentative la nivel național sunt Confederația Sindicatelor Independente din Bulgaria (CITUB)/ <http://www.knsb-bg.org/> și Confederația Muncii "Podkrepa" <http://podkrepa.org./>

Auto-angajare

Pentru a se înregistra un comerciant (persoană fizică sau juridică) în Bulgaria, este necesar să se respecte cerințele actualei Legi comerciale. În prezent, înregistrarea se face la Agenția Națională de Registratură: www.registryagency.bg.

- "Meșteșugar" înseamnă fabricarea articolelor sau furnizarea de servicii de către o persoană fizică înscrisă în Registrul meșteșugarilor care nu este înregistrată ca unic comerciant. Registrul este condus de 25 de camere regionale de artizanat -pentru mai multe informații: [Camera națională de Artizanat](#)
- "Persoanele care desfășoară o profesie liberală" sunt: contabili; consultanți; auditori; avocați; notari; agenți privați de executare; juriu; experți ai instanțelor și procurorilor; licențiatori; reprezentanți ai proprietății industriale; specialiști în medicină; interpreți; arhitecți; ingineri; managerii tehnici; cultură, educație, artă și știință; agenți de asigurări; alte persoane fizice pentru care sunt prezente ambele condiții:
 - a) să efectueze pe propria cheltuială o activitate profesională;
 - b) nu sunt înregistrați ca unic comercianți;
 - b) sunt persoane auto-asigurate în sensul Codului asigurărilor sociale.

Profesiile liberale sunt înregistrate la Agenția Națională de Venituri (ANAF): www.nap.bg.

Din profesiile liberale, o parte (arhitecți și ingineri în proiectarea investițiilor, avocați etc.) ar trebui, de asemenea, să se înregistreze în Camera respectivă / baroul de avocați pentru a obține capacitatea juridică completă.

O categorie specială sunt fermierii și producătorii de tutun. Acestea fac obiectul înregistrării la Biroul Agricol al Direcției Regionale "Agricole" respective. Mai multe informații se pot găsi în paginile de internet ale Fondul de stat „Agricultură” www.dfz.bg/bg și direcțiile regionale “Agricultură”.

VI. Contractele de muncă și dreptul muncii

Cum sunt reglementate relațiile legale de muncă?

Încheierea și rezilierea contractului de muncă

Relațiile de muncă dintre angajator și muncitor în Republica Bulgaria se reglementează obligatoriu prin încheierea unui contract de muncă în scris, înainte de intrarea în funcție a salariatului și trebuie să conțină detalii despre locul de muncă, numele funcției, data încheierii, durata, concediului anual de bază și suplimentar plătit, salariul și durata zilei sau săptămânii lucrătoare.

În termen de trei zile de la încheierea contractului de muncă, angajatorul este obligat să transmită o notificare direcției teritoriale a Agenției Naționale de Venituri (ANAF) și să prezinte angajatului o copie semnată de ambele părți, precum și o copie a notificării certificate diviziei teritoriale a autoritatea națională de reglementare.

Contractele de muncă pot fi încheiate:

- Pe o perioadă de timp nedeterminată sau
- Pentru o perioadă de timp determinată / contract de muncă temporar. Un contract de muncă temporar devine un contract pe durată nedeterminată dacă, la expirarea perioadei prescrise, lucrătorul continuă să lucreze timp de 5 zile sau mai mult fără o obiecție scrisă din partea angajatorului. În majoritatea cazurilor se prevede o perioadă de probă, care nu poate depăși 6 luni. Tipurile de contracte de muncă sunt prevăzute în Codul muncii, art. 68

La fiecare schimbare a raportului de muncă, angajatorul este obligat să furnizeze lucrătorului informații scrise despre modificările efectuate cel târziu în termen de o lună de la intrarea în vigoare a amendamentului.

Angajarea poate fi reziliată de către angajator sau angajat cu sau fără preaviz. Lucrătorul / angajatul, precum și angajatorul pot rezilia contractul de muncă prin notificarea scrisă a părții interesate. Termenul de notificare privind încetarea contractului de muncă pe durată nedeterminată este de 30 de zile, iar contractul de muncă pe durată determinată - 3 luni, dar nu mai mult decât restul duratei contractului.

Cele mai frecvente cazuri de încetare a raportului de muncă fără notificare sunt:

- rezilierea de comun acord a părților sau

- la expirarea contractului, sau
- la returnarea lucrătorului / angajatului, care a fost înlocuit sau
- când contractul de muncă este încheiat pentru un anumit serviciu - cu finalizarea prestării serviciului.

Angajatorii pot concedia lucrătorii care au avut dreptul la pensie din cauza vârstei încheiate și a vechimii la locul de muncă, cu o notificare de o lună. Lucrătorii pot, de asemenea, să rezilieze un contract de muncă din același motiv, dar fără notificare.

Un nou tip de contract de muncă este reglementat în 2015 pentru munca agricolă sezonieră pe termen scurt. Aceste contracte au o durată de 1 zi și trebuie să fie autorizate de Inspectoratul General al Muncii.

Mai multe informații despre relațiile de muncă pot fi găsite în Codul Muncii ([versiunea în limba bulgară](#), și [versiunea în limba engleză](#)), publicat pe site-ul Ministerului Muncii și Politicii Sociale, secțiunea "Documente" www.mlsp.government.bg.

VII. Impozite și taxe în Bulgaria

Condițiile și regulile de plată a impozitelor de către persoanele fizice și impozitarea muncii efectuate sunt prevăzute în Legea privind impozitul pe venitul persoanelor. Aspectele fiscale sunt în competența Agenției Naționale de Veniturilor - www.nap.bg

Subiectul impozitării în temeiul prezentei legi sunt veniturile persoanelor fizice locale și străine. Persoană fizică locală, indiferent de naționalitate, este orice persoană / persoane care au o adresă permanentă în Bulgaria sau locuiesc în Bulgaria mai mult de 183 de zile în orice perioadă de 12 luni, sau al cărui centru de interese vitale este în Bulgaria sau e trimis în străinătate de către statul bulgar, autoritățile și / sau organizațiile de întreprinderi bulgare, și membrii familiei sale și persoane fizice străine.

Persoanele fizice locale sunt impozitate pe veniturile obținute din surse din Bulgaria și din străinătate, iar persoanele fizice străine sunt impozitate pe veniturile obținute din surse din Republica Bulgaria. Veniturile obținute din munca efectuată pe teritoriul Bulgariei sau dintr-un serviciu furnizat în Bulgaria sunt impozitate ca obținute dintr-o sursă din Bulgaria.

Din 2008 persoanele din Republica Bulgaria sunt impozitate de așa-numitul impozit unic de 10%, în unele cazuri au parte de impozite reduse (de ex. în venitul persoanelor cu capacitate redusă de peste 50%; în donații către instituțiile de sănătate, Crucea Roșie Bulgară, instituțiile pentru copii, instituțiile culturale etc. ; pentru familiile tinere, etc.). Se beneficiază de impozit redus și se poate dovedi la depunerea declarației fiscale anuale.

Impozitul pe venit / venitul din muncă / este dedus din salariul lunar și este plătit de către angajator. Persoanele angajate în relații de muncă nu trebuie să prezinte ANAF niciun fel de documente. În cazul în care persoanele fizice au venituri din alte surse decât cele în cadrul unei relații de muncă, acestea prezintă Agenției Naționale de Administrare Fiscală o declarație fiscală anuală. Nu există un minim

neimpozabil, dar există costuri reglementate care sunt deduse la stabilirea bazei de impozitare.

Venitul de afaceri al comercianților individuali (II) este impozitat cu o rată anuală de 15%, cu deducerea impozitului oprit în avans și / sau plătit în cursul anului fiscal pentru impozitul respectiv.

Impozitul pe profit în conformitate cu Legea privind impozitul pe profit este datorat de către: profiturilor persoanelor juridice locale; profiturile non-comercianților locali, inclusiv organizațiile religioase și profiturile din închiriere de bunuri mobile și imobile; profiturile persoanelor juridice străine de la un sediu permanent în Republica Bulgaria. Persoanele care desfășoară activități de comerțanți în sensul Legii comerțului, inclusiv comerțanții persoane fizice, declară, cu declarația anuală fiscală, impozitele datorate și plătite pentru cheltuieli conform procedurii prevăzute de Legea privind impozitul pe profit. Prin declarație, acestea oferă și o declarație financiară cu un certificat de audit.

Rata impozitului pe profit este de 10%.

Taxa pe valoarea adăugată în Bulgaria se situează la o rată standard de 20%. Cu o rată a impozitului în valoare de 7%, cazarea furnizată de un hotelier este impozitată atunci când face parte dintr-o călătorie organizată și cu o rată de impozitare nulă numai livrările taxate în mod explicit (de exemplu, livrarea bunurilor, cu trafic internațional de mărfuri etc.).

Care sunt principalele impozite în Bulgaria?

Impozite asupra veniturilor persoanelor fizice

Obiectul impozitării: Veniturile persoanelor fizice locale provenite din surse din Republica Bulgaria și din străinătate și veniturile persoanelor fizice străine din surse din Republica Bulgaria.

Persoane impozabile:

- persoane fizice locale și străine care au obligația fiscală conform legii;
- persoanele locale și străine obligate să rețină și să plătească impozite conform legii;
- reprezentanți legali ai acestor persoane.

Venituri impozabile: Venit din toate sursele dobândite de persoana impozabilă în cursul anului fiscal, cu excepția veniturilor care nu sunt impozabile în temeiul unei legi. Pentru determinarea valorii venitului impozabil se deduc cheltuielile prevăzute de lege.

Taxa pe valoare adăugată

Obiectul impozitării: Taxa pe valoarea adăugată se percepe pe livrarea impozabilă a unui bun sau serviciu, inclusiv închirierea de bunuri; achiziția intracomunitară cu un loc de prestare pe teritoriul țării de către o persoană înregistrată în temeiul prezentului act sau de către o persoană pentru care a apărut obligația de înregistrare; primirea de bunuri pe teritoriul țării de către o persoană impozabilă în scopul desfășurării activității sale economice de pe teritoriul unui alt stat membru în care persoana este înregistrată în scopuri de TVA; achiziția intracomunitară de vehicule noi cu un loc de prestare pe teritoriul țării, inclusiv de către persoanele fizice ale căror achiziții nu sunt, în mod normal, supuse TVA-ului; achiziția intracomunitară cu un loc de prestare pe teritoriul țării a mărfurilor accizabile, în cazul în care beneficiarul este o persoană impozabilă sau o persoană juridică

neimpozabilă care nu este înregistrată conform prezentei legi; import de mărfuri, vânzare la distanță în țară (în cazul în care nu îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 20, alin. 1 sau pentru a efectua cele prevăzute la alineatul 2 al acestei dispoziții).

Livrarea impozabilă este orice livrare de bun sau serviciu atunci când este efectuată de o persoană impozabilă în temeiul prezentei legi și are un loc de prestare pe teritoriul țării, precum și o prestație impozabilă la o rată zero de către o persoană impozabilă, în care această lege prevede altfel.

O livrare impozabilă la care beneficiarul plății este o persoană impozabilă nu este supusă impozitării de către furnizor.

Persoane impozabile:

O persoană impozabilă este orice persoană care desfășoară o activitate economică independentă, indiferent de scopurile și rezultatele acesteia.

Persoana impozabilă în caz de importul de bunuri este orice persoană fizică sau juridică.

O persoană impozabilă este, de asemenea, orice persoană care efectuează în mod ocazional livrări intracomunitare, achiziționând un vehicul nou.

O persoană impozabilă este, de asemenea, orice persoană care nu este stabilită pe teritoriul țării, dar efectuează livrări impozabile de bunuri care sunt montate sau instalate pe teritoriul țării de către sau în numele său.

Impozit, reținut la sursă

Obiectul impozitării

Cu impozit, reținut la sursă sunt taxate:

1. Dividendele și ratele de lichidare distribuite de persoane juridice (locale) în favoarea:

- persoane juridice străine, cu excepția cazului în care dividendele sunt realizate de o persoană juridică străină printr-o reprezentanță permanentă în țară;
- persoane juridice locale care nu sunt comercianți, inclusiv municipalități.

2. Următoarele venituri ale persoanelor juridice străine dintr-o sursă din țară, atunci când nu sunt realizate printr-o reprezentanță permanentă în țară:

- venituri din active financiare și din tranzacții cu active financiare emise de persoane juridice locale, de stat și de municipalități;
- dobânzi, inclusiv dobânzile incluse în leasingul financiar;
- veniturile din chirii sau alte cedări de bunuri mobile;
- drepturi de autor sau de licență;
- taxe de serviciu tehnic;
- remunerația în conformitate cu acordurile de franciză și de factoring;
- remunerație pentru administrarea sau controlul unei persoane juridice bulgare;
- venituri din agricultură, silvicultură, vânătoare și pescuit pe teritoriul țării;
- veniturile din chirii sau din utilizarea proprietăților imobiliare situate în țară.
- veniturile din cedarea de bunuri imobile situate în țară;
- penalități și despăgubiri de orice fel, cu excepția indemnizațiilor pentru contractele de asigurare colectate de persoane juridice locale,

comercianți locali sau persoane juridice străine și comercianți individuali printr-o reprezentanță permanentă sau bază fixă în țară pentru persoane juridice străine, stabilite în jurisdicții cu regim fiscal preferențial, în cazul în care nu sunt realizate printr-o reprezentanță permanentă în țară.

Taxa corporativa

Obiectul impozitării:

Cu taxa corporativă se impozitează:

- profiturile persoanelor juridice locale;
- profiturile persoanelor juridice locale care nu sunt comercianți, inclusiv organizațiile de culte religioase, din tranzacțiile prevăzute la articolul 1 din Legea comerțului, precum și din închirierea de bunuri mobile și imobile;
- profiturile persoanelor juridice străine dintr-o reprezentanță permanentă în Republica Bulgaria;
- profitul obținut din activitățile anumitor organizatori de jocuri de noroc.

Persoane impozabile:

Persoanele impozabile cu taxa corporativă sunt:

- persoane juridice locale - societăți comerciale;
- persoane juridice locale care nu sunt comercianți - pentru profiturile obținute din tranzacțiile prevăzute la articolul 1 din Legea comerțului, precum și pentru închirierea de bunuri mobile și imobile;
- societățile locale neîncorporate și fondurile de asigurări stabilite conform art. 8 din Codul asigurărilor sociale;
- persoane juridice străine atunci când desfășoară activități economice în țară prin intermediul unui sediu de afaceri;
- societăți străine neînmatriculate atunci când desfășoară activități economice în țară prin intermediul unui sediu permanent

Taxa de brevet

Obiectul impozitării

Cu taxa de brevet anuală se impozitează activitățile, numite în anexa Nr. 4 din lege:

- locuri de cazare cu până la 20 de locuri;
- restaurante și localuri de divertisment (restaurante, cafenele, baruri, etc.);
- comerț cu amănuntul de până la 100 mp. suprafața comercială netă a sitului;
- servicii (dulgherie, confecții, confecții de pantofi, coafură, dactilografiere, cosmetice, ceasuri, tapițerie, reparații auto, sticlă, etc.);
- vânzare de ziare, reviste și altele;
- jocuri distractive (mini fotbal, tenis de masă etc.);
- casele de amanet;
- servicii de o natură atractivă (bărci, trenuri, sens giratoriu);
- instruirea șoferilor de autovehicule;
- locuri de parcare acoperite;

- altele.

Persoane impozabile

Persoanele fizice și comercianții individuali care desfășoară activități în domeniul brevetelor sunt persoane impozabile și sunt supuse taxei anuale de brevetul privind veniturile din aceste activități, cu condiția ca:

- cifra de afaceri a fiecărei persoane pentru anul precedent nu depășește 50.000 BGN și
- persoana nu este înregistrată în temeiul Legii privind taxa pe valoarea adăugată, cu excepția înregistrării pentru achiziția intracomunitară în temeiul art. 99 și art. 100, par. 2 din Legea TVA.

Impozitul pe proprietate de achiziție cu titlu oneros

Obiectul impozitării: bunuri imobile, drepturi limitate de proprietate asupra acestora și autovehicule achiziționate cu titlu oneros.

Persoanele impozabile

Persoanele impozabile sunt dobânditorii de bunuri.

Impozit pe achiziționarea de bunuri prin donație

Obiectul impozitării: bunuri căpătate prin donație;

Nu sunt supuse impozitării

Proprietăți dobândite prin donație între rude în linie dreaptă și între soți nu sunt impozitate.

Persoane impozabile

Persoanele impozabile sunt dobânditorii de bunuri.

Taxa de stațiune

Obiectul impozitării

Cu taxa turistică se percepe pe innoptari.

În sensul art. 1, pct. 34 din prevederile complementare ale Legii cu privire la turism, "Înnoptări" reprezintă înnoptările în locurile de cazare în sensul Legii turismului.

În sensul art. 1 alin. (27) din Legea privind dezvoltarea locală, "locurile de cazare" reprezintă siturile turistice relevante prevăzute la art. 3, par. 2, pct. 1 din Legea turismului.

Persoanele impozabile

Persoanele impozabile sunt persoane care oferă cazare.

Taxa de succesiune

Obiectul impozitării: Taxa de succesiune se percepe asupra bunurilor moștenite legal sau prin testament în țară sau în străinătate ale cetățenilor bulgari, precum și asupra proprietăților în țara de către străini. Proprietatea moștenită include bunurile mobile și imobile deținute de moștenitor, precum și alte drepturi de proprietate, creanțe și datorii la momentul moștenirii.

Persoanele impozabile:

- moștenitori legali sau prin testament;
- legatari.

Taxa de succesiune nu se plătește de către soțul supraviețuitor și moștenitorii pe linie dreaptă, fără restricții.

Impozit pe vehicule

Obiect impozabil: Cu impozit pe vehicule sunt taxate vehiculele înregistrate pentru traficul pe rețeaua rutieră din Republica Bulgaria, navele înregistrate în porturile bulgare și aeronavele înregistrate în registrul de stat al aeronavelor civile.

Persoane impozabile:

Persoanele impozabile sunt proprietarii vehiculelor (persoane fizice sau juridice).

Impozitul pe proprietate

Obiectul impozitării: Impozitul pe proprietate se percepe pentru clădirile și terenurile situate pe teritoriul Bulgariei de țară în limitele de construcție ale localităților și așezărilor rurale, și pentru terenurile și loturile din afara acestora, care în conformitate cu planul detaliat de construire sunt destinate în temeiul art. 8 pct. 1 din Legea privind planificarea spațială (rezidențiale, servicii publice, de fabricație, depozitare, stațiune, de agrement, sportive și de divertisment are zone verzi, sistem de apă decorativ pentru trafic și transport, inclusiv piste pentru biciclete și pentru mișcarea persoanelor cu dizabilități și altele).

Nu se impozitează:

- proprietăți imobiliare ocupate de străzi, drumuri de pe drumurile republicane și municipale și de la rețeaua feroviară până la liniile de construcție restrânse;
- proprietăți funciare ocupate de corpuri de apă, proprietăți de stat și municipale;
- terenuri agricole și păduri, cu excepția terenurilor construite - pentru zona reală construită și terenul adiacent;
- proprietăți imobiliare cu impozit până la 1680 BGN inclusiv.

Persoanele impozabile:

- proprietarii de bunuri imobiliare impozabile;
- în cazul unui drept stabilit de utilizare, utilizatorul este impozabil responsabil;
- în cazul unei concesiuni, concesionarul este impozabil răspunzător;
- proprietarul unei clădiri construite pe proprietate funciară de stat sau municipală, este impozabil pentru această proprietate sau pentru partea corespunzătoare a acesteia;
- pentru proprietatea de stat sau municipală, persoana impozabilă este persoana căreia i se dă proprietatea pentru administrare.

În cazul în care o proprietate imobiliară impozabilă sau cu drept limitat de proprietate este deținută de mai multe persoane, acestea datorează impozit respectiv părților lor.

Impozitul pe proprietate se plătește, indiferent dacă se utilizează sau nu proprietatea imobiliară.

Impozit pe activitatea de jocuri de noroc

Obiectul impozitării: Jocurile de noroc, la care în care miza de participare este depusă prin intermediul telefonului sau oricărui alt dispozitiv electronic care oferă serviciu de mesagerie, sunt supuse impozitului asupra activității de jocuri de noroc care este definitiv.

Persoanele impozabile

Organizatorii jocurilor de noroc, la care în care miza de participare este depusă prin intermediul telefonului sau oricărui alt dispozitiv electronic care oferă serviciu de mesagerie.

Impozitul pe veniturile întreprinderilor bugetare

Obiectul impozitării: Impozitele pe veniturile întreprinderilor bugetare sunt percepute asupra veniturilor întreprinderilor bugetare din tranzacțiile prevăzute la art. 1 din Legea Comercială, precum și din închirierea bunurilor mobile și imobile.

Persoanele impozitabile

Persoanele impozabile sunt întreprinderi bugetare.

În conformitate cu § 1, p. 1 din Legea Contabilității „organizații bugetare“ sunt toate persoanele care implementează bugete, facturi pentru fonduri de la Uniunea Europeană și fonduri externe în cadrul finanțelor publice, inclusiv Institutul Național de Asigurări, Casa de Sănătate, universitățile de stat, Academia bulgară de Științe, Televiziunea națională bulgară, Radioul național bulgar, Agenția de telegrafie din Bulgaria, precum și orice alte persoane care sunt organizații de buget în conformitate cu § 1, p. 5 din Legea de finanțele publice.

Impozite pe primele de asigurare

Obiectul impozitării: Cu impozit pe primele de asigurare sunt taxate prime de asigurare din contracte de asigurare impozabile, ale căror riscuri sunt suportate de asigurători.

Persoanele impozabile

- Asigurătorii înregistrați ca o societate pe acțiuni, cooperatie, ca și asigurători dintr-o țară terță printr-o sucursală înregistrată în temeiul Legii Comerciale și licențiați în condițiile și corespunzător Codului asiguraților.
- Asigurătorii dintr-un alt stat membru în temeiul dreptului de stabilire sau al libertății de a presta servicii.
- Reprezentanții fiscali desemnați de asigurători care lucrează în baza libertății de a presta servicii pentru a le reprezenta în legătură cu respectarea obligațiilor prevăzute de lege.

Impozit pe costuri

Obiectul impozitării: Cu impozit pe costuri sunt taxate următoarelor costuri întemeiate documentate:

1. costurile de reprezentare aferente activității;
2. costurile sociale furnizate în natură angajaților și angajaților în baza unui contract de conducere și control (angajat); costurile sociale furnizate în natură includ, de asemenea:
 - costul contribuțiilor (prime) pentru asigurarea voluntară suplimentară, asigurarea voluntară de sănătate și asigurarea de viață;
 - costul voucherelor alimentare;
3. costurile asociate cu funcționarea vehiculelor atunci când desfășoară activități de gestiune.

VIII. Securitatea socială și drepturile sociale

Asigurarea socială de stat (ASS) din Bulgaria este reglementată de Institutul Național de Asigurări Sociale (NSSI) și oferă ajutoare, dezpăgubiri și pensii pentru toate riscurile de asigurare socială, în conformitate cu regulile Codului de asigurări sociale (CAS) și cu actele normative.

Pentru a avea dreptul la aceste prestații sociale, lucrătorii și angajatorii plătesc, potrivit unui sistem, cele patru principale fonduri de asigurare socială:

- Pensii;
- Boală și maternitate;
- Accident de muncă și boală profesională;
- Somaj.

Angajații și muncitorii încadrați pentru mai mult de cinci zile lucrătoare sau 40 de ore într-o lună calendaristică trebuie să fie asigurați obligatoriu pentru toate cazurile de asigurare.

Lucrătorii angajați de până la 40 de ore pe parcursul lunii calendaristice sunt obligatoriu asigurați numai pentru dizabilități, limită de vârstă și deces, accident la locul de muncă și boală profesională.

Obigatoriu se asigură pentru invaliditate, bătrânețe și deces: persoanele care se asigură singure, meșteșugari, comercianții unici, proprietari / acționari în companii, doctoranzi, fermieri și cei care lucrează cu contract civil.

Valoarea contribuțiilor sociale și raportul în care sunt distribuite între lucrător și angajator se determină prin Codul asigurărilor sociale și bugetul asigurărilor sociale de stat, care se adoptă de Adunarea Națională pentru fiecare an calendaristic.

<http://www.nssi.bg/legislationbg/codes/100-ks0>

Contribuțiile la asigurările sociale sunt deduse ca procent din salariile lunare brute ale persoanei pentru luna respectivă și sunt plătite de către angajator.

Distribuția contribuțiilor de asigurări sociale la fondurile de asigurări sociale depinde de categoria muncii și de două perioade cronologice - înainte de 01.01.1960 și după 31.12.1959. Quantumul contribuțiilor la asigurările sociale pentru persoanele asigurate pentru toate riscurile de asigurare care s-au născut înainte de 1960 și lucrează în condițiile celei de-a treia categorii de forță de muncă este de 23,3%. Pentru cei care lucrează în condițiile categoriilor 1 și 2 de muncă, contribuția este de 26,3%. Contribuțiile celor născuți după 1960 sunt, respectiv, 18,3% pentru categoria a III-a de muncă și 21,3% pentru categoriile 1 și 2 de muncă. Contribuțiile de asigurări sociale pentru fondurile de asigurări sociale pentru persoanele născute înainte de 01.01.1960 sunt solidare, în funcție de categoria muncii - Prima, a Doua, a Treia. Contribuțiile de asigurări sociale pentru fondurile de asigurări sociale pentru cei născuți după 31.12.1959 sunt împărțite în două - asigurări solidare și asigurare suplimentară obligatorie de pensie (Asigurări de pensii obligatorii suplimentare). Contribuțiile de asigurări sociale sunt împărțite între angajator și angajat într-un raport de 60:40 și valoarea acestora este determinată în fiecare an cu bugetul Asigurării sociale de stat.

Valoarea minimă lunară a veniturilor din asigurări în anul calendaristic 2018 pe activități economice de bază și grupuri de calificare a profesiilor conform anexei nr. 1 la art. 9, par. 1, punctul 1 al ABSTA pentru 2017 poate fi găsit pe <http://www.nap.bg/page?sld203fsL=32&id=473&textMode=0>

Lucrătorii care desfășoară activități independente plătesc contribuțiile datorate singuri. Ei au dreptul de a alege o parte din fondurile de asigurare, în timp ce altele sunt obligatorii.

Tipuri de asigurare socială

În Bulgaria sistemul de asigurări sociale cuprinde:

- asigurarea socială garantată de Codul de securitate socială și prevede asigurarea tuturor persoanelor asigurate;
- securitate socială suplimentară, compensând orice pierdere de venit sau subzistență;
- asigurarea socială pe termen scurt, în special prin transferul de compensații financiare (de exemplu, concediu medical de la Institutul Național de Asigurări în locul remunerației plătite de angajatori pentru concediu medical);
- asigurarea socială pe termen lung asigurată prin plata pensiilor.
- asigurarea de sănătate asigurată de Legea asigurărilor de sănătate, conform căreia se plătesc costurile tratamentelor.

În Bulgaria asigurarea socială obligatorie funcționează numai în temeiul legii și cu ajutorul structurilor monopoliste - Institutul Național de Asigurări Sociale și Fondul Național de Asigurări de Sănătate.

Securitatea socială

La 15 iunie 2008 ca urmare a patruzecii Adunări Naționale, intră în vigoare Convenția № 102 a Organizației Internaționale a Muncii privind securitatea socială din 1952. Securitatea socială prevăzută în Convenție impune aplicarea eforturilor continue ale statului având drept scop acoperirea consecințelor nefavorabile în urma apariției anumitor evenimente de securitate socială definite ca "risc social" în sensul prezentei convenții. Eforturile sunt exprimate în principal în efectuarea diferitelor politici care să conducă la rezultate concrete stabilite în Convenție - securitate socială destinată utilizatorilor dreptului de securitate socială.

Convenția № 102 garantează asigură acoperirea a nouă grupuri de bază de compensare:

- acordarea de îngrijiri medicale;
- în caz de boală;
- în șomaj
- în vârstă înaintată;
- în cazul accidentelor de muncă;
- compensații familiale;
- în timpul sarcinii și nașterii;
- pentru invaliditate
- în caz de deces (supraviețuitori)

Tipuri de riscuri de asigurare

Asigurările sociale de stat asigură acoperirea următoarelor tipuri de riscuri de asigurare:

- boli generale;

- accidente de muncă;
- boli profesionale
- maternitate;
- șomajul;
- vârsta avansată
- deces.

IX. Transferabilitatea drepturilor legate de angajare

Transferul drepturilor de asigurare

Sistemele naționale de securitate socială din statele membre sunt semnificativ diferite, dar UE nu are în vedere armonizarea coordonării lor în materie de securitate socială, și anume - sistemele naționale de securitate socială nu ar trebui să fie înlocuite de un sistem european unic. Dispozițiile UE prevăd coordonarea acestora. Fiecare stat membru este liber să decidă cine este supus asigurării în conformitate cu legislația sa, ce beneficii sunt acordate și în ce condiții. Dispozițiile de coordonare stabilesc normele generale care trebuie respectate de toate instituțiile naționale de securitate socială pentru a garanta drepturile cetățenilor europeni care lucrează sau au reședința într-un alt stat membru. Începând cu 1 mai 2010, au intrat în vigoare noile regulamente europene pentru coordonarea sistemelor de securitate socială (CE) nr. 883/2004 și 987/2009.

Principiile de bază sunt patru:

1. Pentru o anumită perioadă de timp, sunteți asigurat conform legilor unei țări, deci plătiți contribuții numai într-o singură țară. Instituțiile de securitate socială decid ce legislație se aplică pentru dvs. Nu aveți dreptul de a alege.
2. Aveți aceleași drepturi și obligații ca și cetățenii țării în care sunteți asigurat. Aceasta se numește principiul egalității de tratament și al nediscriminării.
3. Atunci când solicitați despăgubiri, perioadele anterioare de asigurare, de muncă și de ședere în alte țări sunt luate în considerare, dacă este necesar.
4. Dacă aveți dreptul la despăgubiri într-o anumită țară, puteți să o primiți, în general, chiar dacă locuiți într-o altă țară. Aceasta se numește principiul transferabilității.

Modernizarea coordonării UE în materie de securitate socială afectează toate persoanele care sunt sau au făcut obiectul legislației unuia sau mai multor state membre, a statelor membre, a apatrizilor și a refugiaților rezidenți într-un stat membru, precum și a membrilor familiei și supraviețuitori.

Domeniul de aplicare substanțial al Regulamentului 883/2004 include boală, maternitate / paternitate, invaliditate, limită de vârstă, deces, accidente de muncă, boli profesionale, șomaj, prestații de pensie și prestații familiale.

Schimbul de informații între instituțiile competente din țările respective cu privire la realizarea drepturilor de asigurare a persoanelor se face electronic prin

utilizarea documentelor electronice structurate (EED) sau a așa- "Documente portabile". Un FED este un document structurat într-un format destinat schimbului electronic de informații între statele membre.

Documentele electronice structurate (EED) înlocuiesc utilizarea formularelor E. Acestea sunt emise în baza Regulamentului 883/04 și a Regulamentului din anexa nr. 987/09, deoarece ele servesc ca dovadă a faptelor necesare utilizării drepturilor prevăzute de prezentul regulament. Acestea sunt schimbate numai între instituțiile statelor membre, nici persoane fizice și nici alte instituții de stat care sunt incluse în aplicarea Regulamentului nu sunt completate, transferate și certificate. Perioada de tranziție între 1 mai 2010 și introducerea sistemului de schimb electronic pentru documentele EESSI poate utiliza versiuni tipărite ale OEDT.

Atunci când sunt examinate cazuri administrative cu element transfrontalier, instituțiile de securitate socială fac schimb cu instituțiile din alte state membre. Atunci când informațiile sunt schimbate în mod direct între instituțiile sunt utilizate documente electronice structurate (SED) În cazul în care informațiile necesare sunt eliberate de către instituție unei anumite persoane, sunt utilizate documente speciale transferabile (PD) în general format de hârtie (în viitor se prevede ca acesta să fie formă electronică). Pentru a vă folosi drepturile conform Reglementări privind drepturile de asigurare socială - № № 883/04 și 987/09, persoana urmează a prezenta formularele respective în față instituției din țară străină - stat membru.

Documentele portabile emise de NSSI sunt:

- U1 - certificat pentru perioada de asigurare pentru dreptul la despăgubiri în caz de șomaj;
- U2 - păstrarea dreptului de despăgubire în caz de șomaj;
- U3 - circumstanțe care pot afecta dreptul la despăgubire în caz de șomaj;
- P1 - rezumatul la dreptul la pensie.

Documentele portabile emise de ANR sunt:

- A1- autentificarea legislației aplicabile.

Documentele portabile emise de CNAM sunt:

- S1-înregistrarea asigurărilor de sănătate;
- S2-dreptul la tratament planificat;
- S3-tratamentul medical al unui fost lucrător frontalier în țara unde a lucrat anterior;
- DA1 - dreptul la asigurarea de boală pentru accidente de muncă și boli profesionale.

X. Drepturile de pensie și plățile

Pensia de bătrânețe

Pentru a beneficia de o pensie de bătrânețe și de vechime după 31.12.2016, asigurătorul trebuie să aibă o vârstă minimă de pensionare și o anumită vechime în muncă. Vechimea stajului de asigurare necesară pentru pensionarea persoanelor în condițiile de muncă din categoria a treia crește odată cu două luni pe an pentru femei și bărbați din 2027 la 37 de ani pentru femei și 40 de ani pentru bărbați.

Vârsta necesară crește uniform, cu două luni pe an până la 67 de ani pentru femei și bărbați până în anul 2023. În plus față de pensie de vechime și de bătrânețe, persoanele beneficiază dacă îndeplinesc condițiile prevăzute de Codul de securitate socială și de pensia de invaliditate (pentru persoanele cu 50% sau peste 50% pierdută capacitatea de muncă), pensie de urmaș (primită de copii, de soțul supraviețuitor și de părinți) și pensia militară-invalidă.

Din 2011 pentru vechimea de muncă pentru pensie se consideră și perioada de timp de la instruirea persoanelor care au absolvit învățământul superior sau postliceal, dacă plătesc pe cont propriu contribuții calculate pe baza venitului minim asigurat pentru persoanele care desfășoară activități independente.

Unde se depun actele?

Dacă ați lucrat în mai multe țări ale UE, este posibil să fi acumulat drepturi de pensionare în fiecare dintre ele.

Trebuie să vă adresați autorităților de pensii din țara în care locuiți sau unde ați lucrat ultima dată. Dacă nu ați lucrat niciodată în țara în care locuiți, această țară va transmite cererea dvs. de pensie în țara în care ați lucrat ultima dată.

Această țară este responsabilă pentru procesarea cererii dvs. și pentru colectarea informațiilor privind contribuțiile dvs. de pensii în toate țările în care ați lucrat.

În unele țări, organismul de pensii trebuie să vă trimită formularul de solicitare înainte de a ajunge la vârsta de pensionare a acestei țări. Dacă nu îl primiți, contactați autoritatea de pensionare pentru a afla dacă îl vor trimite automat.

Acte necesare

Documentele diferă de la o țară la alta, dar de obicei trebuie să furnizați informații bancare și un fel de document de identitate.

Diferențe față de vârsta de pensionare

În unele țări din UE va trebui să așteptați mai mult înainte de a începe să obțineți o pensie.

Puteți primi o pensie numai în țara în care locuiți în prezent (sau ați lucrat ultima dată) după ce ați atins vârsta legală de pensionare în țara respectivă. Dacă ați acumulat drepturi de pensie în alte țări, veți obține acele părți din pensia dvs. numai după ce ați atins vârsta legală de pensionare în țările în cauză.

Cum se calculează pensia?

Autoritățile de pensii din fiecare țară UE în care ați lucrat vor verifica contribuțiile pe care le-ați plătit în sistemele lor și în sistemele altor țări și cât timp ați lucrat în fiecare țară.

Valoarea europeană a pensiei

Fiecare organism de pensii va calcula partea din pensia pe care trebuie să o plătească, luând în considerare perioadele de angajare în toate țările UE.

În acest scop, va rezuma perioadele de angajare în toate țările UE pentru a calcula care ar fi mărimea pensiei dvs. dacă ați plătit în orice moment toate contribuțiile din sistemul țării în cauză (suma teoretică).

Această sumă va fi apoi ajustată pentru a reflecta timpul real câștigat în această țară (compensare proporțională).

Valoarea națională a pensiei

Dacă îndepliniți condițiile de acordare a unei pensii naționale, indiferent de perioadele în care ați lucrat în alte țări, autoritatea de pensii va calcula și pensia națională (cunoscută sub numele de auto-compensare).

Rezultat

Autoritatea națională va compara apoi indemnizația individuală și indemnizația proporțională. Veți fi plătit cu cea mai mare dintre cele două sume din țara respectivă din UE.

Decizia fiecărei părți privind cererea dvs. va fi explicată într-o notă specială - Formularul P1 pe care îl veți primi.

Plata pensiei dumneavoastră

Orice țară care plătește o pensie, de obicei plătește suma corespunzătoare într-un cont bancar în țara de reședință - dacă locuiți în UE.

Dacă nu locuiți în UE, este posibil să aveți nevoie să deschideți un cont în orice țară din UE care vă plătește pensie.

Pensii de invaliditate / pensii de urmaș

Normele descrise mai sus se aplică și calculării pensiilor de invaliditate și de urmaș. Este important să știți că:

Dacă solicitați pensie de invaliditate sau de incapacitate, fiecare țară în care ați lucrat poate cere să vă revizuiască individual și să facă diferite concluzii în consecință.

XI. Dezpăgubiri

Persoanele care au dreptul la despăgubiri în numerar pentru incapacitate temporară de muncă sunt persoane încadrate în muncă și sunt asigurate pentru boală și maternitate, accidente de muncă și boli profesionale, cu contribuțiile la

fondul de „Boală și maternitate“ și la fondul ”Accidentelor de muncă și boli profesionale”, ale securității sociale de stat. Persoanele asigurate au dreptul la compensații bănești în locul salariului pentru perioada de concediu din cauza incapacitate temporară de muncă și de reabilitare în caz de boală profesională prelungită, dacă au cel puțin șase luni de serviciu ca persoana asigurată în caz de boală și maternitate. Cerința pentru 6 luni de asigurare nu se aplică persoanelor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Asigurătorul plătește asiguratului, în primele trei zile lucrătoare de incapacitate temporară de muncă, 70% din salariul mediu zilnic pentru luna în care a survenit incapacitatea temporară de muncă, dar nu mai puțin de 70% din remunerația zilnică medie.

Compensația zilnică în numerar pentru incapacitate temporară de muncă din cauza bolii se calculează prin reglementările în vigoare pentru acest lucru. Ele se pot schimba cu Legea privind securitatea socială sau cu alt instrument legal. Pentru 2018 prestații în numerar se ridică la 80 la sută, iar pentru incapacitate temporară din cauza unui accident sau a unei boli profesionale - în valoare de 90 la suta din salariul mediu brut sau venitul mediu zilnic contributiv la care se plătesc contribuții, și pentru persoane care se asigură individual - plata contribuțiilor de asigurări de boală și maternitate pentru perioada de 18 luni calendaristice care preced luna de incapacitate de muncă.

Compensația se plătește începând cu prima zi de incapacitate de muncă până la reangajare sau recuperarea invalidității.

Compensațiile în numerar pe termen scurt înlocuiesc pierderea veniturilor obținute pentru o anumită perioadă de timp în care sunt expuse riscurile de "handicap temporar", "capacitate redusă temporară", "maternitate" și "șomaj". Acestea sunt plătite de Institutul Național de Asigurări Sociale pe conturi bancare personale declarate de persoane fizice.

Următoarele se plătesc din fondurile de asigurări sociale de stat:

- Prestații în numerar în caz de incapacitate temporară de muncă;
- Prestații în numerar pentru reabilitarea la locul de muncă;
- Prestații în numerar de maternitate;
- Prestații în numerar pentru șomaj conform Codului de securitate socială;
- Prestații în numerar pentru șomaj în temeiul Legii Apărării și Forțelor Armate a Republicii Bulgaria;
- Beneficii în numerar de la Institutul Național de Asigurări.

XII. Informații generale despre regiunea transfrontalieră Dobrich - Constanța

1) Informații generale

Suprafață: 110 879 km², din care uscat - 108 489 km² și apă - 2 390 km²

Populație - 7364570

Capitală - Sofia

Limba oficială - bulgară

Valută - levul bulgar

Aparat de stat - Republică parlamentară

Religie - Religia tradițională este Ortodoxia Răsăriteană (82,6%). Alte religii sunt islamul (12,2%), catolicismul (1,7%), protestantismul (1,6%)

Sărbătoare națională - 3 martie - Ziua Eliberării Bulgariei de sub ocupație otomană
Deviză - «Unirea face puterea»

Țări vecine - la est - Marea Neagră, la vest - Serbia și Republica Macedonia, la nord - România, la sud - Grecia și Turcia

Cel mai înalt vârf - vârf Musala /2 925 m/

Cea mai joasă altitudine - Marea Neagră /0 m/

2) Transport

În Bulgaria există un sistem de transport dezvoltat pentru toate modurile de transport - terestru, apă și aer. Transportul pe apă poate fi folosit în Marea Neagră / Bulgaria de est / - cele mai mari porturi ale Mării Negre se află în orașele Varna și Burgas.

Cel mai mare aeroport se află în capitala Sofia - www.sofia-airport.bg Aeroporturi se găsesc și în Varna, Burgas și Plovdiv.

3) Munca în Bulgaria

Cetățenii Uniunii Europene, rezidenții țărilor din Spațiul Economic European (SEE) și cetățenii Confederației Elvețiene, precum și membrii familiilor acestora, intră și părăsesc teritoriul Republicii Bulgaria cu buletin de identitate sau pașaport și pot locui în mod liber pentru până la 3 luni. După această perioadă, aceștia trebuie să se înregistreze pentru a obține un certificat de reședință temporară (a se vedea secțiunea "Dreptul de ședere").

Pentru a lucra în Bulgaria, cetățenii Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederația Elvețiană nu au nevoie de un permis de muncă.

4) Recunoașterea calificărilor și a diplomelor

Recunoașterea diplomelor și a calificărilor profesionale reprezintă un factor important care facilitează mobilitatea persoanelor pe piața muncii. Sistemul de calificare profesională a recunoașterii în UE este valabil pentru toți resortisanții statelor membre UE, SEE / Islanda, Norvegia și Liechtenstein / și Elveția.

Există două tipuri de recunoaștere: pentru "scopuri academice" și recunoaștere reciprocă pentru "scopuri profesionale":

- Esența așa-numitei recunoașterea pentru "scopuri academice" este aceea de a oferi acces la educație și formare continuă (adică dacă o anumită etapă sau un grad de educație este finalizată, recunoașterea academică certifică stadiul sau gradul finalizat și permite o educație continuă într-o etapă sau grad mai târziu) și, în plus, poate facilita accesul la exercitarea unei profesii;
- Esența recunoașterii în scopuri profesionale este de a oferi acces la exercitarea unei anumite profesii (adică recunoașterea capacității juridice). Directivele Uniunii Europene (Directiva 2005/36 / CE privind recunoașterea calificărilor profesionale și Directiva 2013/55 / UE a Parlamentului European și a Consiliului

din 20 noiembrie 2013 de modificare a Directivei 2005/36 / CE privind recunoașterea calificărilor profesionale și a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne (Regulamentul IMI)), precum și legislația bulgară descriu posibilele elemente ale procedurii de recunoaștere a calificărilor profesionale. Trecerea obligatorie prin procedura de "recunoaștere profesională" se aplică doar așa-numitei "Profesii reglementate".

5) Carte de sănătate

Atunci când locuiesc într-un stat membru, cetățenii asigurați de sănătate au dreptul la asistență medicală urgentă și care nu poate fi amânată. Pentru a beneficia de acest drept, aceștia trebuie să aibă drepturi de asigurare neîntrerupte de sănătate și să dețină un card european de asigurare de sănătate valabil (CEASS). Cardul este eliberat de furnizorul național de asistență medicală relevantă. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=563&langId=bg#nationalinfo>
Cardul european de asigurări sociale de sănătate nu înlocuiește asigurarea de călătorie, nu acoperă costurile de călătorie atunci când călătoresc în străinătate pentru a primi tratamente și nu garantează serviciul gratuit. CEASS este personală și nominală. Când vă schimbați locul obișnuit de reședință prin mutarea într-o altă țară, trebuie să vă înregistrați cu formular S1 în loc să utilizați CEASS pentru a primi ajutor medical în noua țară.