

Мярката „60/40“ по ПМС № 151/03.07.2020 г.

До 15 януари 2021 г. работодателите ще могат да подават заявления за изплащане на средства по мярката 60/40 за периода от 1 октомври до 31 декември 2020 г., като документите ще се разглеждат и финансират по досегашния ред.

Кандидатстването по мярката ще продължи и след тази дата по условията на приетите промени в Постановление № 151 на Министерския съвет от 2020 г., предвиждащи удължаване на срока за изплащане на средствата до 31 март 2021 г.

По новия формат на мярката изискванията за кандидатстване са следните:

1. По мярката могат да кандидатстват следните лица:

А) Работодатели, които:

- са местни физически и юридически лица или техни поделения, други организационно и икономически обособени образувания, както и чуждестранни юридически лица, които осъществяват стопанска дейност в Република България;
- са декларирали намаляване на приходите от продажби, както следва:
 - за лицата, учредени преди 1 декември 2019 г. – с не по-малко от 20 на сто през месеца, предхождащ месеца на подаване на заявлението за изплащане на средства, спрямо същия месец на предходната календарна година;
 - за лицата, учредени след 1 декември 2019 г. – с не по-малко от 20 на сто през месеца, предхождащ месеца на подаване на заявлението за изплащане на средства, спрямо усреднените приходи за 2020 г. (*в актуалния формат на мярката базовият период вече е нов – цялата 2020 г.*);
- нямат задължения за данъци и задължителни осигурителни вноски по смисъла на чл. 162, ал. 2, т. 1 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс към държавата или общината преди 1 януари 2020 г., установени с влязъл в сила акт на компетентен орган, и за които работодателят не е предприел действия за разсрочване, отсрочване или обезпечение;
- не са обявени в несъстоятелност или не се намират в производство по несъстоятелност или ликвидация;
- запазят заетостта на работниците и служителите по чл. 1, ал. 1, т. 1 – 4, за които са получили средства, за допълнителен период, равен на периода, за който са изплатени тези средства;
- не прекратят трудови договори на свои работници и служители на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, 3 и 4 от Кодекса на труда през периода, за който им се изплащат средства за запазване на заетостта;
- нямат извършено нарушение на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3, чл. 63, ал. 1 или 2, чл. 118, чл. 128, чл. 228, ал. 3, чл. 245 и чл. 301 – 305 от Кодекса на труда или чл. 13, ал. 1 от Закона за трудовата миграция и трудовата

мобилност през период от 6 месеца преди датата на подаване на заявлението за изплащане на средствата за запазване на заетостта, за което има влязло в сила наказателно постановление или съдебно решение.

Изключително важно по отношение на тази мярка е да се уточни, че изискването за запазване на заетостта на работниците и служителите, за които са получени средства, за допълнителен период, равен на периода, за който са изплатени тези средства, не важи по отношение на работниците и служители по чл. 1, ал. 1, т. 5 от ПМС 151, а именно за заетите в сектор Хотелиерство и ресторантьорство и икономическа дейност 49.39 Друг пътнически сухопътен транспорт, некласифициран другаде. Това изключение от общото правило е създадено във връзка със сезонния характер на този вид бизнес.

Друга важна особеност по отношение на това изискване е, че допълнителният период за запазване на заетостта се изчислява въз основа на последния период, в който е прилагана мярката, а не се извършва генериране на периода от различните формати на мярката. Например, при прилагането на мярката от м. 01 - 03.2021г., допълнителният период на заетост ще трябва да се осигури за м. 04 - 06.2021 г., без значение дали същият работник или служител е бил субсидиран по предходните формати на мярката.

Следва да си има предвид, че изискването за запазване на заетостта е по отношение на самото работно място, а не по отношение на конкретен работник или служител. Това означава, че е допустимо конкретният работник или служител да прекрати по своя инициатива трудовото си правоотношение, но работодателят следва да запази самото работно място и да предприеме действия за наемане на друг работник или служител на свободната позиция.

Ограничението за прекратяване на трудовото правоотношение на работника или служителя, за който са получавани средства, е само по отношение на основанията за прекратяване, които са поставени на волята на работодателя. Това ограничение не се отнася до основанията за прекратяване, които са поставени на волята на работника или служителя. Важно за всички предприятия е да се знае, че въпросното ограничение не се отнася до хипотезите на прекратяване на трудовото правоотношение поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“.

Б) Организационно обособени структури на общините – звена, общински дейности или специализирани звена, общински предприятия, създадени по реда на чл. 52 от Закона за общинската собственост, финансирани като местна дейност, които:

- са местни физически и юридически лица или техни поделения, други организационно и икономически обособени образувания, които осъществяват стопанска дейност в Република България;
- са декларирали намаляване на приходите от съответната дейност, както следва:
 - за общински дейности, разкрити преди 1 декември 2019 г. – с не по-малко от 20 на сто през месеца, предхождащ месеца на подаване на заявлението за изплащане на средства, спрямо същия месец на предходната календарна година;

- за общински дейности, разкрити след 1 декември 2019 г. – с не по-малко от 20 на сто през месеца, предхождащ месеца на подаване на заявлението за изплащане на средства, спрямо усреднените приходи за 2020 г. (*в актуалния формат на мярката базовият период вече е нов – цялата 2020 г.*);
- нямат задължения за данъци и задължителни осигурителни вноски по смисъла на чл. 162, ал. 2, т. 1 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс към държавата или общината преди 1 януари 2020 г., установени с влязъл в сила акт на компетентен орган, и за които работодателят не е предприел действия за разсрочване, отсрочване или обезпечение;
- не са обявени в несъстоятелност или не се намират в производство по несъстоятелност или ликвидация;
- запазят заетостта на работниците и служителите по чл. 1, ал. 1, т. 1 – 4, за които са получили средства, за допълнителен период, равен на периода, за който са изплатени тези средства;
- не прекратят трудови договори на свои работници и служители на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, 3 и 4 от Кодекса на труда през периода, за който им се изплащат средства за запазване на заетостта;
- нямат извършено нарушение на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3, чл. 63, ал. 1 или 2, чл. 118, чл. 128, чл. 228, ал. 3, чл. 245 и чл. 301 – 305 от Кодекса на труда или чл. 13, ал. 1 от Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност през период от 6 месеца преди датата на подаване на заявлението за изплащане на средствата за запазване на заетостта, за което има влязло в сила наказателно постановление или съдебно решение.

Недопустими са работодатели, осъществяващи следните икономически дейности:

- А Селско, горско и рибно стопанство;
- К Финансови и застрахователни дейности;
- О Държавно управление;
- Р Образование (с изключение на икономически дейности с код 85.10 – частен сектор, и код 85.5);
- Q Хуманно здравеопазване (без икономически дейности с код 86.23 – лекари по дентална медицина, код 86.90 – други дейности по хуманно здравеопазване и код 88.91 – дневни грижа за малки деца, частен сектор);
- Т Дейности на домакинства като работодатели;
- U Дейности на екстериториални органи и служби.

2. Средства за запазване на заетостта се изплащат за:

- работници и служители, работата на които е била преустановена през периода от 13.03.2020 г. до 31.12.2020 г. със заповед по чл. 120в от Кодекса на труда;
- работници и служители, които през периода от 13.03.2020 г. до 31.12.2020 г. са работили на непълно работно време на основание чл. 138а, ал. 2 от Кодекса на труда;

- работници и служители, които през периода от 13.03.2020 г. до 31.12.2020 г. са ползвали отпуск на основание чл. 173а от Кодекса на труда;
- работници и служители, на които е запазена заетостта след подадено уведомление за масови уволнения по реда на чл. 130а от Кодекса на труда и чл. 24 от Закона за насърчаване на заетостта през периода от 13 март до 31 октомври 2020 г.;
- работници и служители, извън посочените в т. 1 – 4, осигурени в сектор I – "Хотелиерство и ресторантьорство" и икономическа дейност с код 49.39 "Друг пътнически сухопътен транспорт, неклассифициран другаде" от КИД – 2008.

В актуалния формат на мярката вече има конкретен период – 13.03-31.12.2020 г. (за сравнение при предходните ѝ формати периодът беше обвързан с извънредното положение и обявената извънредна епидемична обстановка). Това ново изискване означава, че ако едно предприятие не е преустановило работа/ въвело непълно работно време/ предоставило едностранно ползване на ПГО през посочения период 13.03.-31.12.2020 г., а го е направило например през м. януари 2021 г., то няма да може да се ползва от мярката.

По този начин мярката се насочва към онези бизнеси, които през 2020 г. са претърпели неблагоприятни последици за своя бизнес по отношение на запазване на заетостта на работниците и служителите, т.е. фокусът е върху трайно затруднените бизнеси, а не върху евентуално новозатрудените в началото на 2021 г.

3. Подаване на документи за кандидатстване:

Работодателите подават в дирекция "Бюро по труда", обслужваща територията по мястото на работа на работниците и служителите, заявление за изплащане на средства по образец, утвърден от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта.

Заявлението се подава на хартиен носител, по електронен път или с препоръчано писмо с обратна разписка чрез лицензиран пощенски оператор до крайния срок.

Работодателите, които отговарят на критериите за изплащане на средства за запазване на заетостта, ежемесечно представят в дирекция "Бюро по труда" по чл. 5, ал. 1 отчетни документи с данни за работниците и служителите, за които да се изплатят средства за предходния месец.

По отношение на реда за подаване на документи, новият формат на мярката не предвижда промени.

4. Размер на средствата:

- Средствата за запазване на заетостта, които получава работодателят, са в размер на 60 на сто от размера на осигурителния доход за октомври 2020 г. и от дължимите осигурителни вноски за сметка на работодателя на всеки работник или служител по ал. 1, осигурен по реда на чл. 4, ал. 1, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване.

И при действието на новия формат на мярката се запазва размерът на предоставяните средства за запазване на заетостта.

- Същевременно работодателят е длъжен да изплаща на работниците и служителите трудово възнаграждение в размер, не по-малък от размера на осигурителния доход за *октомври* 2020 г. (при предишния формат на мярката това беше м. август 2020 г.), и внася дължимите осигурителни вноски за съответния месец.

Важно изключение от това общо правило е, че работодателят на работници и служители от сектор Хотелиерство и ресторантьорство и от икономическа дейност 49.39 Друг пътнически сухопътен транспорт, неklasифициран другаде, изплаща на работниците и служителите, които са наети след 1 юни 2020 г., трудово възнаграждение в размер, не по-малък от размера на минималния осигурителния доход за длъжността, и внася дължимите осигурителни вноски за съответния месец. Това изключение е с насоченост предимно по отношение на сезонните работници в туризма.

5. Средства не се изплащат за:

- работници и служители по чл. 1, ал. 1, т. 1 – 4, които не са били в трудово правоотношение с работодателя преди 1 октомври 2020 г.;
- работници и служители, осигурени в секторите А, К, О, Р (с изключение на икономически дейности с код 85.10 – частен сектор, и код 85.5), Q (без икономически дейности с код 86.23, код 86.90 и код 88.91 – частен сектор), Т и U от Класификацията на икономическите дейности (КИД – 2008);
- работници и служители, които през периода на изплащане на средствата по ал. 2 ползват неплатен отпуск, отпуск за временна неработоспособност, за бременност и раждане, при осиновяване на дете до 5-годишна възраст или отглеждане на дете до 2-годишна възраст;
- работници и 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 и общият размер на средствата надвишава 80 на сто от осигурителния доход и дължимите осигурителни вноски за сметка на работодателя;
- работници и служители, за които работодателят получава финансиране за възнаграждения и осигурителни вноски от държавния бюджет по стандарти, приети в изпълнение на чл. 71 от Закона за публичните финанси.

По отношение на мярката 60/40 следва да се отбележи, че тя може да бъде съчетавана с други мерки. Разписаните по-горе ограничения показват, че по отношение на един и същи работник или служител (заето място) може едновременно да се ползва подкрепа по мярката 60/40, но и по други мерки, ако общият размер на подкрепата не надвишава 80 на сто от осигурителния доход и дължимите осигурителни вноски за сметка на работодателя. Най-често срещаният вариант за съчетаване на мярката 60/40 е с мярката по РМС № 429/26.06.2020 г. (290 лв. месечно за работниците/служителите и самоосигуряващите се лица от секторите на хотелиерството и ресторантьорството, транспорта и туризма).

В този формат на мярката важна е промяната на изискването за това кога следва да е възникнало трудовото правоотношение, за да е допустимо изплащане на средства за

съответния работник или служител. При старата редакция на ПМС 151 това беше преди 13.03.2020 г. При новия формат се разширява кръгът на допустимите за подпомагане работници и служители, като се включват и назначените след 13.03.2020 г., но отново има ограничение – до 01.10.2020 г. Ако има назначен работник или служител след 13 март, но преди 1 октомври, по отношение на който са налице изискванията за преустановяване на работа, установяване на непълно работно време и т.н., то неговото възнаграждение ще бъде допустимо за финансиране по мярката.

6. Изплащане на средствата

Националният осигурителен институт ежесечно превежда на работодателите средствата в срок до 10 работни дни от получаване на обобщената информация от Агенцията за заетостта.

7. Санкции

Работодател, получил средства за запазване на заетостта, за когото Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" и Националната агенция за приходите съгласно своята компетентност установят, че не изпълнява задълженията си по чл. 2 или чл. 3, ал. 1, т. 5 и 6 от ПМС 151 или декларира неверни данни, възстановява в пълен размер изплатените средства на бюджета на държавното обществено осигуряване.

Пълна информация относно мярката може да намерите на интернет страницата на Агенцията по заетостта: <https://www.az.government.bg/pages/finansovi-stimuli-za-zapazvane-na-zaetostta/>.