

ЗАДЪЛЖИТЕЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ ПРИ СКЛЮЧЕН ТРУДОВ ДОГОВОР С УСЛОВИЕ ЗА ОБУЧЕНИЕ НА УЧЕНИЦИТЕ (ДУАЛНА СИСТЕМА НА ОБУЧЕНИЕ), ОРГАНИЗИРАНО ПРИ УСЛОВИЯТА И ПО РЕДА НА ЗАКОНА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ (ЗПОО).

- Печат

Посещения: 2477

Катя Кашъмова, данъчен експерт

Съгласно чл. 17, ал. 3 от ЗПОО формите на обучение за лица, навършили 16 години, са дневна, вечерна, задочна, самостоятелна, индивидуална, дистанционна и обучение чрез работа (дуална система на обучение).

Професионалното образование и професионалното обучение може да се осъществяват и като обучение чрез работа (дуална система на обучение), което се организира при условията и по реда на ЗПОО - основание чл. 5, ал. 4 от ЗПОО. Обучението чрез работа (дуална система на обучение) е специфична форма на професионално обучение за придобиване на професионална квалификация, което се организира въз основа на партньорство, включително въз основа на договор между един или няколко работодатели и:

институция в системата на професионалното образование и обучение, с изключение на центровете за информация и професионално ориентиране, или;

средно училище, профилирана гимназия или духовно училище, когато осигуряват професионална подготовка.

Обучението чрез работа (дуална система на обучение) се организира и осъществява в съответствие със ЗПОО, Кодекса на труда и Наредба №1 от 8 септември 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение) (Наредба №1 от 8 септември 2015 г.). Съгласно чл. 22, т. 1 от наредбата обучаваният при обучение чрез работа сключва трудов договор с работодател по чл. 230, ал. 1 от КТ и по реда на глава петнадесета, раздел I от КТ, който предвижда специална закрила за непълнолетните работници и служители (чл. 230, ал.3 от КТ). Работодателят уведомява компетентната териториална дирекция на НАП за сключения трудов договор, като изпраща уведомление (приложение №1 към чл. 1, ал. 1 от Наредба № 5 от 29 декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда) в тридневен срок от сключването му. В уведомлението този вид трудов договор се регистрира с код 14.

По време на обучението чрез работа учениците в дуалната система на обучение получават възнаграждение в размер: за XI клас - не по-малко от два пъти, а за XII клас - не по-малко от три пъти максималния размер на месечната стипендия, определена по реда на чл. 171, ал. 3 от ЗПОО (основание чл. 230, ал. 6 от КТ). Размерите на месечните стипендии и максималният размер на месечните целеви стипендии са определени в чл.11, ал.1 и ал. 2 на Постановление № 328 на Министерски съвет от 21 декември 2017 г. за условията и реда за получаване на стипендии от учениците след завършено основно образование. Размерът на месечните стипендии се определя в границите от 21 до 60 лв., а максималният размер на месечните целеви стипендии може да се определи в размер до 100 лв., но не повече от разходите, за чието обезпечаване се отпуска.

Държавното обществено осигуряване на работника или служителя (в случая ученика, включен в обучение чрез работа (дуална система на обучение), се провежда на основание чл. 4, ал. 1, т. 1 от I

задължително осигурен за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица.

Съгласно чл. 6, ал. 2 от КСО доходът, върху който се дължат осигурителни вноски, включва всички възнаграждения, включително начислените и неизплатени или неначислените и други доходи от трудова дейност.

Осигурителните вноски за работниците и служителите се дължат върху получените, включително начислените и неизплатените, брутни месечни възнаграждения или неначислените месечни възнаграждения, но върху не по-малко от минималния осигурителен доход по основните икономически дейности и квалификационни групи професии, за които се въвежда минимален месечен размер на осигурителния доход за календарната година и не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход (чл. 6, ал. 3 от КСО).

Разпоредбите на КСО относно елементите на осигурителния доход са определени в Наредбата за елементите на възнаграждението и доходите, върху които се правят осигурителни вноски (НЕВДПОВ). В чл. 1, ал. 2 от същата наредба е указано, че осигурителните вноски за лицата, работещи по трудови правоотношения, се внасят върху получените, начислените и неизплатени трудови възнаграждения или неначислените възнаграждения, включително възнагражденията за отпуските по чл. 155 - 157, 159, 161, 162, 166, 168 - 170 и 319 от КТ, но върху не по-малко от минималния месечен осигурителен доход за съответната професия по основната икономическа дейност на осигурителя и не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход, определен със ЗБДОО за съответната година. Минималният месечен осигурителен доход за съответната професия по основната икономическа дейност на осигурителя, когато съгласно условията на трудовия договор лицето е работило при непълно работно време, се определя пропорционално на отработените часове и часовете, съответстващи на дните по чл. 40, ал. 5 от КСО. В тези случаи минималният месечен осигурителен доход се определя, като минималният осигурителен доход за съответната професия по основната икономическа дейност на осигурителя се раздели на броя на законоустановените работни часове за месеца и получената сума се умножи по броя на отработените часове за месеца и часовете, съответстващи на дните по чл. 40, ал. 5 от КСО. В случаите на временна неработоспособност дължимото от осигурителя възнаграждение, което участва при образуване на осигурителния доход, също не може да бъде по-малко от съответната пропорционална част на минималния осигурителен доход (чл. 40, ал. 5 от КСО).

Осигурителните вноски за допълнително задължително пенсионно осигуряване (ДЗПО) в универсален пенсионен фонд и здравноосигурителните вноски за работниците и служителите се внасят върху осигурителния доход, върху който се дължат вноските за държавното обществено осигуряване, определен съобразно разпоредбите на КСО (арг. на чл. 157, ал. 6 от КСО и чл. 40, ал. 1, т. 1 от Закона за здравното осигуряване (ЗЗО)). Следва да се има предвид, че учениците, включени в обучение чрез работа (дуална система на обучение), за времето на обучението подлежат на задължително здравно осигуряване по реда на чл. 40, ал. 3, т. 1, независимо че във връзка с трудовото им правоотношение възниква основание за здравно осигуряване и по реда на чл. 40, ал. 1 от ЗЗО.

От цитираните разпоредби следва, че е напълно допустимо, когато получаваното брутно трудово възнаграждение от учениците в дуална система на обучение е по-малко по размер от минималния осигурителен доход за основната икономическа дейност на осигурителя и групата (класът) професии, към която се отнася заеманата длъжност, задължителните осигурителни вноски да се начисляват върху минималния осигурителен доход съобразно отработените дни /часове. Това е така, защото размерът на трудовото възнаграждение се регулира от трудовото законодателство, докато задължението за спазване на минимален осигурителен доход е въведено с горесцитираните разпоредби на КСО и ЗЗО, които уреждат съответните осигурителни отношения и се явяват специални закони при определяне размера на осигурителния доход и задължителните осигурителни вноски.

Необходимо е да се отбележи, че за работодателя възниква задължение за подаване периодично в НАП на данни по чл. 5, ал. 4 от КСО с декларации образец 1 и 6 по реда на Наредба №Н-8 от 29 декември 2005 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените от тях лица, както и от самоосигуряващите се лица.