

**АСОЦИАЦИЯ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА БЪЛГАРСКИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ - АОБР**



**АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**

**БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА  
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС**

**БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-  
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА**

**ОБЩИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ  
ЗА ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПЪЛНЕНИЯ НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И  
ПО ОТДЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ НА ОСИГУРИТЕЛНИЯ РЕЖИМ**

**I. По Кодекса на труда**

1. Да отпадне задължението на работодателя да предоставя безвъзмездно за ползване движими и недвижими имоти, сгради, помещения и др. материални условия за изпълнение на синдикални функции (чл. 46 КТ);
2. Отмяна на възможността за разпространение на браншовите КТД (КТ, чл. 51б, ал. 4) и регламентиране на възможност за неприлагане на отделни клаузи или на целия браншов КТД от отделни предприятия чрез едностранно заявление до съответната браншова работодателска организация - страна по БКТД, ГИТ и Националния институт за помирение и арбитраж (т.нар. opt-out). Въвеждане на условие за валидност на сключен браншов колективен трудов договор – участие в преговорите и сключване от всички национално представителни браншови работодателски и синдикални организации, покриващи съответната икономическа дейност по КИД 2008;
3. Облекчаване на процедурата на уведомление на ТД на НАП при сключване, изменение и прекратяване на трудовите договори чрез удължаване на срока до 7 дни (чл.62, ал.3, 4 и 5 КТ);
4. Обединяване на отчетните форми и регистрите на осигурените лица и сключените трудови договори, администрирани от НАП, въвеждане на код по ЕКАТЕ за населените места за идентифициране на заетостта по населени места и осигуряване на липсваща информация на персонално ниво (ЕГН), вкл. за образователния и квалификационен профил;
5. Либерализация на нормативната уредба на агенциите за временна работа (АВР), като отпадне ограничението за дела на наети чрез АВР работници в общия брой наети от приемащото предприятие, ограничението за вида на трудовия договор между предприятие, осигуряващо временна работа и наетия работник, ограничението за

- изпълнение на дейност при условията на първа и втора категория труд (чл. 107р, чл. 326, ал.2, чл. 327, ал. 1, §1, т. 17 на КТ);
6. Да отпадне задължението на работодателя за предварително уведомяване на ИА „ГИТ“ при удължаване на работното време (чл. 136а КТ);
  7. Увеличаване от 3 месеца на 6 месеца на периода, през който работодателят може да въведе непълно работно време по икономически причини в рамките на календарна година (чл.138а, ал.1 КТ);
  8. Да отпадне задължението на работодателя при намаляване на обема на работа да установи непълно работно време след предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите (чл.138а, ал.1 КТ);
  9. Регламентиране на възможност с колективен трудов договор да се увеличава от 6 месеца на до 12 месеца периодът за сумирано изчисляване на работното време, независимо от сферата на дейност (чл.142, ал.2, КТ).
  10. Преглед на забраната за полагането на извънреден труд, който се допуска по изключение само за сезонна работа, бедствия, аварии и война. При спазване на изискванията за 48-часова работна седмица и междудневна и междуседмична почивка, тази забрана да се премахне или да се увеличи максималният брой работни часове извънреден труд в рамките на една календарна година (отмяна на чл. 143, ал.2 и промяна на чл.146, ал.2, КТ). Облекчаване на режима на полагане на извънреден труд в един от почивните дни при промени в седмичното планиране, предизвикани от промени в поръчките, доставка на материали при спазване на приложимите изисквания на КТ (чл. 144, т.6 или нова т.7);
  11. Да отпадне допълнителният отпуск на синдикални дейци (чл. 159 КТ);
  12. Да се преразгледа правото на платен отпуск от 20 дни годишно за периода, в който е ползван отпуск по майчинство (чл. 163 КТ). Да се съкрати продължителността на отпуска от 24 на 18 месеца, като същевременно се повиши размера на обезщетенията, в съответствие с практиката в ЕС;
  13. Промяна в регламента на т. нар. ученически отпуски (чл. 169 КТ) за дадена календарна година, а не за учебна, по аналогия на всички останали видове отпуски;
  14. Прецизиране на правната регламентация на все по-популярна дистанционна форма на обучение, доколкото е налице различна интерпретация за приложимост на чл. 169 на КТ за този случай;
  15. Да отпадне задължението за утвърждаване, съгласуване и поддържане на актуален график на отпуските на персонала в микро- и МСП (чл.173 КТ);
  16. Да се отмени задължението на работодателя да издаде правилник за вътрешния трудов ред по чл.181 КТ относно микро- и МСП;
  17. Премахване на неограничената отговорност на работодателя при непреодолима сила и на ограничената отговорност на работника при доказано виновно поведение, довело до повреда на оборудване, като се добави „и увреждане на други материални интереси на работодателя - нарушаване на търговската и индустриална тайна, ноу-хау и др.“ (чл.206, 207 и 218, КТ), вкл. след напускане или дисциплинарно уволнение;

18. Задължението за изплащане на обезщетение при освобождаване на работници, достигнали пенсионна възраст, да бъде прехвърлено в приложното поле на КТД и/или индивидуалните договори (чл. 222, ал.3, КТ);
19. Отпадане на възможността МС да определя допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения, извън регламентираните в КТ (чл.244, т.2, КТ);
20. Да се въведе задължително безкасово заплащане на заплати в предприятия с над 50 работници (чл. 270 КТ);
21. Да се отмени задължението на работодателя (чл. 277 КТ) да разработва и утвърждава правила за осигуряване на ЗБУТ в предприятието, особено в микро- и МСП;
22. Да отпадне задължението на работодателя да финансира социално-битовото и културно обслужване на работниците (чл.292 КТ). Тези дейности могат да бъдат запазени като диспозитивна възможност при осигуряване на съответни стимули за работодател, който ги осъществява;
23. Облекчаване на разрешителния режим за работа на лица от 16 до 18 г. и намаляване на прага за възраст за приемане на работа от 16 г. на 15 г.(чл. 301 КТ);
24. Пълно или частично освобождаване на работодатели с над 50 работници от задължението им да определят от 4 до 10 процента от общия брой на работните места за трудоустрояване, ако закупуват стоки и услуги от специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания в т.ч. по чл. 316 на КТ (нова алинея 3 в чл.315, КТ). Редът и условията следва да бъдат определени от Агенцията по заетостта и Агенцията за хора с увреждания, съгласувано с Националния съвет за интеграция на хората с увреждания, при внасяне на съответни промени в КТ и Закона за насърчаване на заетостта;
25. Да се измени нормата на чл.317, ал.3 на КТ, като задължението се прилага само в случай, че има подходяща работа съгласно предписанието на здравните органи;
26. Да се възстанови предишната редакция на чл. 328, т. 10 на КТ за прекратяване на трудово правоотношение с работник или служител, придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;
27. Разширяване на възможността за работодателя да прекрати трудовия договор по негова инициатива и без съгласие на работника и служителя, като чрез изменение на КТ, чрез клаузи на КТД и/или индивидуалния трудов договор се увеличи размерът на уговореното обезщетение за работника (чл. 331, ал. 2 КТ);
28. Отпадане на задължението на работодателя за искане на предварително разрешение, вместо уведомяване на ГИТ, за прекратяване на трудовото отношение при закриване на предприятието или на част от дейността, при липса на качества на работника/служителя или при дисциплинарно уволнение, когато е извършено на основание системно нарушение на трудовата дисциплина в микро- и МСП (чл. 333, ал. 1, КТ);
29. Отмяна на чл.403а на КТ, съдържащ задължение на работодателя да държи на разположение на контролните органи екземпляр от Правилника за вътрешния трудов ред, списък на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, и документи, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа относно микро- и МСП;

30. Отмяна на задължението на работодателя за водене на ревизионна книга по чл. 408 на КТ относно микро- и МСП;
31. Да отпадне възможността по чл.406, ал. 2 наКТ представителите на синдикалните организации да посещават по всяко време предприятията и други места, където се извършва работа, както и помещения, ползвани от работниците и служителите;
32. Да се регламентира санкция за работник при съгласие да работи при прикрит размер на възнаграждението (нов чл. 414б: „Лице, работещо по трудов договор, сключен за възнаграждение, различно от истинското, да се наказва с глоба в трикратен размер на личните осигурителни вноски за задължително социално и здравно осигуряване, определени върху съответния МОД, като сумите, събрани на това основание, се превеждат във фондовете на ДОО и на НЗОК по ред, определен от МТСП и МФ“).

## **II. Други нормативни актове**

1. Отмяна на определянето по административен път на праговете за минимален осигурителен доход по професии и квалификационни групи (чл. 6, ал. 2, т.3, КСО);
2. Въвеждане на специализирани състави за разглеждане на индивидуални трудови спорове и на задължителни предварителни процедури за доброволно разрешаване (споразумяване) при индивидуални трудови спорове;
3. Да отпадне въведеното като антикризисна, временна мярка задължение на работодателите да изплащат възнаграждение от 70% от среднодневното брутно трудово възнаграждение за първите три дни от временната нетрудоспособност;
4. Да отпадне допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в частния сектор. Такова решение бе взето за държавните служители - отпадане на допълнителното трудово възнаграждение за стаж и опит (чл. 12 на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата);
5. Отмяна на чл.5 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата за разработване и приемане на вътрешни правила за работната заплата в предприятието относно микро- и МСП;
6. Разпоредбата на чл.15 ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските да се допълни, както следва: „За полагането на извънреден труд, дежурство и за времето на разположение на предприятието се издава заповед от работодателя. Тя се съобщава на работниците и служителите най-малко 24 часа предварително, освен ако необходимостта от полагане на извънреден труд, дежурство и времето на разположение не е могло да се предвиди в този срок“, относно микро- и МСП;
7. Замяна на хартиената трудова книжка, трудовото досие на работника и служителя и дневника за издадените трудови книжки с електронни;
8. Отмяна на задължението дневникът за регистриране на трудовите книжки по чл.1, ал. 5 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж да се води на хартиен носител. Вместо това, дневникът да се води в електронен вид относно микро- и МСП;

9. Регламентиране на възможност за размяна на документи между работодател и работник/служител по електронен път (с електронен подпис), в т.ч. връчване на заповеди за прекратяване на трудовото правоотношение, предизвестия, покани и др.