

**РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**  
**НАРОДНО СЪБРАНИЕ**

---

*Проект*

**ЗАКОН**

**за изменение и допълнение на Кодекса на труда**

(обн., ДВ, бр. 26 и 27 от 1986 г.; изм. и доп., бр. 6 от 1988 г., бр. 21, 30 и 94 от 1990 г., бр. 27, 32 и 104 от 1991 г., бр. 23, 26, 88 и 100 от 1992 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 1995 г. – бр. 69 от 1995 г.; изм. и доп., бр. 87 от 1995 г., бр. 2, 12 и 28 от 1996 г., бр. 124 от 1997 г., бр. 22 от 1998 г.; Решение № 11 на Конституционния съд от 1998 г. – бр. 52 от 1998 г.; изм. и доп., бр. 56, 83, 108 и 133 от 1998 г., бр. 51, 67 и 110 от 1999 г., бр. 25 от 2001 г., бр. 1, 105 и 120 от 2002 г., бр. 18, 86 и 95 от 2003 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 19, 27, 46, 76, 83 и 105 от 2005 г. и бр. 24, 30, 48, 57, 68, 75, 102 и 105 от 2006 г., бр. 40, 46, 59, 64 и 104 от 2007 г., бр. 43, 94, 108 и 109 от 2008 г., бр. 35, 41 и 103 от 2009 г. и бр. 15 от 2010 г.)

**§ 1.** В чл. 34, т. 2 думите "Националната класификация на икономическите дейности" се заменят с "Класификацията на икономическите дейности".

**§ 2.** В чл. 35, ал. 1, т. 2 думите "Националната класификация на икономическите дейности" се заменят с "Класификацията на икономическите дейности".

**§ 3.** В чл. 46, ал. 1 след думите "Държавните органи" се поставя запетая и се добавя "органите на местно самоуправление".

**§ 4.** В чл. 51б, ал. 2 думите "Националната класификация на икономическите дейности" се заменят с "Класификацията на икономическите дейности".

**§ 5.** В чл. 66 се правят следните изменения и допълнения:

1. Създава се нова ал. 4:

"(4) Наименованието на длъжността се определя съгласно Национална класификация на професиите и длъжностите, утвърдена от министъра на труда и социалната политика след съгласуване с председателя на Националния статистически институт."

2. Досегашната ал. 4 става ал. 5.

**§ 6.** Член 172 се изменя така:

“Чл. 172. Платеният годишен отпуск се разрешава на работника или служителя наведнъж или на части и се ползва в съответствие с утвърден от работодателя график през календарната година, за която се полага.”

**§ 7.** Член 173 се изменя така:

“Чл. 173. (1) В началото на всяка календарна година работодателят утвърждава график за ползването на платения годишен отпуск от работниците и служителите след консултации с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2. Графикът се изготвя така, че да се даде възможност на всички работници и служители да ползват платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се полага.

(2) Работникът или служителят е длъжен да използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се полага.

(3) В случай че в периода, посочен в графика по ал. 1, работникът или служителят се намира в друг отпуск, той може да ползва полагащия му се платен годишен отпуск по друго време в рамките на същата календарна година.

(4) На работниците и служителите, които изповядват вероизповедание, различно от източноправославното, работодателят е длъжен да разрешава по техен избор ползване на част от годишния платен отпуск или неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 за дните на съответните религиозни празници, но не повече от броя на дните за източноправославните религиозни празници по чл. 154.

(5) Дните за религиозните празници на вероизповеданията, различни от източноправославното, се определят от Министерския съвет по предложение на официалното ръководство на съответното вероизповедание.

(6) Платеният годишен отпуск се ползва след писмено разрешение на работодателя.

(7) Работодаателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово писмено искане или съгласие:

1. по време на престой повече от 5 работни дни;
2. при ползване на отпуска едновременно от всички работници или служители, предвидено в нормативен акт, в колективен трудов договор или в правилника за вътрешния трудов ред;
3. в случай че работникът или служителят не е поискал отпуска до 5 работни дни след определената в графика по ал. 1 начална дата за ползването му.

(8) Работодателят е длъжен да разреши платения годишен отпуск на работника или служителя, когато той е поискан за периода, посочен в графика по ал. 1, освен ако ползването му е отложено по реда на чл. 176.”

**§ 8.** Член 176 се изменя така:

“Чл. 176. (1) Поради важни производствени причини работодателят може да отложи за следващата календарна година ползването на част от платения годишен отпуск в размер не повече от 10 работни дни.

(2) Ползването на платения годишен отпуск може да се отложи и когато през календарната година, за която се отнася, работникът или служителът не е имал възможност да го ползва изцяло или отчасти поради ползване на отпуск за временна неработоспособност, за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на малко дете. В този случай платеният годишен отпуск се ползва наведнъж в календарната година, в която е отпаднала причината за неползването му.”

**§ 9.** В чл. 224 ал. 1 се изменя така:

“(1) При прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителът има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за текущата календарна година пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж, и за неизползвания отпуск, отложен по реда на чл. 176.”

**§ 10.** В чл. 327 се правят следните изменения и допълнения:

1. Досегашният текст става ал. 1 и в нея се създават т. 10 и 11:

“10. когато работодателят преустанови дейността си;

11. когато работодателят е предоставил неплатен отпуск на работника или служителя без негово съгласие.”

2. Създават се ал. 2 и 3:

“(2) В случаите по ал. 1, т. 10, когато работникът или служителът не може да подаде писменото си заявление за прекратяване на трудовия договор, поради това че работодателят, лицето, което го представлява или лицето, определено да получава кореспонденцията на работодателя, не могат да бъдат намерени на адреса на управление, посочен в трудовия договор, заявлението може да се подаде в инспекцията по труда по седалището или адреса на управление на работодателя. Ако след проверка, извършена съвместно от контролните органи на инспекцията по труда, Националният осигурителен институт и Националната агенция за приходите, се установи, че действително работодателят е преустановил дейността си, трудовият договор се счита прекратен от датата

на завеждане на заявлението в инспекцията по труда по седалището или адреса на управление на работодателя.

(3) Редът за извършване на проверката по ал. 2 се определя с наредба на министъра на труда и социалната политика, съгласувана с управителя на Националния осигурителен институт и с изпълнителния директор на Националната агенция за приходите."

**§ 11.** В чл. 349 се създава ал. 3:

"(3) В случаите по чл. 327, ал. 2 датата и основанието за прекратяване на трудовото правоотношение се вписват в трудовата книжка от инспекцията по труда, в която е подадено заявлението."

**§ 12.** Създава се чл. 403а:

"Задължения на работодателя във връзка с контрола за спазване на трудовото законодателство

Чл. 403а. (1) В предприятието, в неговите поделения, обекти и работни площадки, както и на други места, на които се полага наемен труд, работодателят е длъжен да държи на разположение на контролните органи екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред и документи, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа: заповеди за полагане на извънреден труд, за дежурство, за времето на разположение, за установяване на непълно работно време и поименни графици за работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време.

(2) Работодаателят е длъжен писмено да определи длъжностни лица в предприятието, в неговите поделения, обекти и работни площадки, както и на други места, на които се полага наемен труд, които да го представляват пред контролните органи на инспекцията по труда."

**§ 13.** В чл. 415в думите "виновното лице се наказва с глоба или имуществена санкция в размер от 50 до 100 лв." се заменят с "работодаателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 100 до 300 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 50 до 100 лв."

**§ 14.** В § 1 от Допълнителните разпоредби се създава т. 14:

"14. "Преустановяване на дейността" е фактическото преустановяване на производствената и/или стопанската дейност на предприятието за повече от 15 работни дни, без да е обявен престой или спиране на работа поради технологични причини или производствена необходимост."

**§ 15.** В Преходните разпоредби се правят следните изменения и допълнения:

1. Параграф 3б се изменя така:

“§ 3б. (1) От 1 януари 2010 г. до 31 декември 2010 г. след предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 периодът, за който се въвежда непълното работно време по чл. 138а, ал. 1, може да бъде удължен с още три месеца, при условие че работодателят ползва мерки за запазване на заетост, финансирани от републиканския бюджет и/или Оперативната програма “Развитие на човешките ресурси”.

(2) В случаите по ал. 1, ако в месеца, следващ периода, за който е въведено непълно работно време, трудовото правоотношение на работника или служителя се прекрати, обезщетенията по чл. 220, чл. 221, ал. 1, чл. 222 и 224 се определят от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.”

2. Създават се § 3г, 3д и 3е:

“§ 3г. (1) До 31 декември 2011 г. периодът, за който работодателят може да възлага на работника или служителя да извършва временно друга работа в същото или в друго предприятие, но в същото населено място или местност по чл. 120, ал. 1, може да бъде удължен с още 45 календарни дни през една календарна година.

(2) В случаите по ал. 1 за периода след 45-ия ден по чл. 120, ал. 1 е необходимо съгласие на работника или служителя.

§ 3д. (1) До 31 декември 2010 г. при намаляване обема на работата работодателят може да предостави неплатен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие в размер до 60 работни дни през календарната година, при условие че преди това е било въведено непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 и § 3б, ал. 1 и през същия период са ползвани мерки за запазване на заетост, финансирани от републиканския бюджет и/или Оперативната програма “Развитие на човешките ресурси”.

(2) В случаите по ал. 1 неплатеният отпуск се признава за трудов стаж.

(3) Ако по време на ползване или в месеца, следващ периода, за който е предоставен неплатеният отпуск по ал. 1, трудовото правоотношение на работника или служителя се прекрати, обезщетенията по чл. 220, чл. 221, ал. 1, чл. 222 и 224 се определят от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.

§ 3е. Неизползваният до 1 януари 2010 г. платен годишен отпуск за предходни календарни години може да се ползва само до 31 декември 2011 г.”

**ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§ 16.** В Закона за държавния служител (обн., ДВ, бр. 67 от 1999 г.; изм. и доп., бр. 1 от 2000 г., бр. 25, 99 и 110 от 2001 г., бр. 45 от 2002 г., бр. 95 от 2003 г., бр. 70 от 2004 г., бр. 19 от 2005 г., бр. 24, 30 и 102 от 2006 г., бр. 59 и 64 от 2007 г., бр. 43, 94 и 108 от 2008 г., бр. 35, 42, 74 и 103 от 2009 г. и бр. 15 от 2010 г.) се правят следните изменения и допълнения:

1. В чл. 57:

а) алинея 1 се изменя така:

“(1) Платеният годишен отпуск се ползва с писмено разрешение на органа по назначаването през календарната година, за която се полага.”;

б) алинея 3 се изменя така:

“(3) Държавният служител използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се полага. Органът по назначаването е длъжен да разреши платения годишен отпуск на държавния служител до края на съответната календарна година, освен ако ползването му е отложено по реда на чл. 59.”

2. Член 59 се изменя така:

“Чл. 59. (1) Когато нуждите на службата налагат, органът по назначаването може да отложи за следващата календарна година ползването на част от платения годишен отпуск в размер не повече от 10 работни дни.

(2) Ползването на платения годишен отпуск може да се отложи и когато през календарната година, за която се отнася, държавният служител не е имал възможност да го ползва изцяло или отчасти поради ползване на отпуск за временна неработоспособност, за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на малко дете. В този случай платеният годишен отпуск се ползва наведнъж в календарната година, в която е отпаднала причината за неползването му.

(3) В случаите по ал. 1 или когато органът по назначаването откаже да разреши ползването на поискания платен годишен отпуск, той издава мотивирана писмена заповед.”

3. В чл. 61:

а) алинея 2 се изменя така:

“(2) При прекратяване на служебното правоотношение държавният служител има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за текущата календарна година пропорционално на времето, което се признава за

служебен стаж, и за неизползвания отпуск, отложен по реда на чл. 59.”;

б) създава се ал. 3:

“(3) Размерът на паричното обезщетение по ал. 2 се определя съобразно размера на brutната заплата, определена на държавния служител, към датата на прекратяване на служебното правоотношение.”

4. В Преходните и заключителните разпоредби се създават § 8а и 8б:

“§ 8а. Неизползваният до 1 януари 2010 г. платен годишен отпуск за преходни календарни години може да се ползва само до 31 декември 2011 г.

§ 8б. (1) За 2010 г. не се предоставя представително облекло по чл. 40, ал. 1.

(2) В едномесечен срок от влизането в сила на закона министърът на финансите извършва произтичащите от ал. 1 промени по бюджетите на първостепенните разпоредители с бюджетни кредити и на бюджетните взаимоотношения с общините за 2010 г. по предложение на съответните разпоредители с бюджетни кредити.”

**§ 17.** В чл. 55 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд (обн., ДВ, бр. 124 от 1997 г.; изм. и доп., бр. 86 от 1999 г., бр. 64 и 92 от 2000 г., бр. 25 и 111 от 2001 г., бр. 18 и 114 от 2003 г., бр. 70 от 2004 г., бр. 76 от 2005 г., бр. 33, 48, 102 и 105 от 2006 г., бр. 40 от 2007 г., бр. 102 и 108 от 2008 г., бр. 93 от 2009 г. и бр. 12 от 2010 г.) след числото “415” се поставя запетая и се добавя “415в”.

**§ 18.** В Преходните и заключителните разпоредби на Кодекса за социално осигуряване (обн., ДВ, бр. 110 от 1999 г., Решение № 5 на Конституционния съд от 2000 г. – бр. 55 от 2000 г.; изм. и доп., бр. 64 от 2000 г., бр. 1, 35 и 41 от 2001 г., бр. 1, 10, 45, 74, 112, 119 и 120 от 2002 г., бр. 8, 42, 67, 95, 112 и 114 от 2003 г., бр. 12, 21, 38, 52, 53, 69, 70, 112 и 115 от 2004 г., бр. 38, 39, 76, 102, 103, 104 и 105 от 2005 г., бр. 17, 30, 34, 56, 57, 59 и 68 от 2006 г.; попр., бр. 76 от 2006 г.; изм. и доп., бр. 80, 82, 95, 102 и 105 от 2006 г., бр. 41, 52, 53, 64, 77, 97, 100, 109 и 113 от 2007 г., бр. 33, 43, 67, 69, 89, 102 и 109 от 2008 г., бр. 23, 25, 35, 42, 93, 95, 99 и 103 от 2009 г. и бр. 16 и 19 от 2010 г.) се създава § 22о:

“§ 22о. (1) До 31 декември 2010 г. осигурителният стаж на работниците и служителите, за които е въведено непълно работно време по реда на § 3б, ал. 1 от Преходните разпоредби

на Кодекса на труда, се зачита изцяло, независимо от продължителността на работното време.

(2) До 31 декември 2010 г. за осигурителен стаж, без да се правят осигурителни вноски, се зачита времето, през което е ползван неплатен отпуск по § 3д, ал. 1 от Преходните разпоредби на Кодекса на труда.”

**§ 19.** В Преходните и заключителните разпоредби на Закона за здравното осигуряване (обн., ДВ, бр. 70 от 1998 г.; изм. и доп., бр. 93 и 153 от 1998 г., бр. 62, 65, 67, 69, 110 и 113 от 1999 г., бр. 1, 31 и 64 от 2000 г., бр. 41 от 2001 г., бр. 1, 54, 74, 107, 112, 119 и 120 от 2002 г., бр. 8, 50, 107 и 114 от 2003 г., бр. 28, 38, 49, 70, 85 и 111 от 2004 г., бр. 39, 45, 76, 99, 102, 103 и 105 от 2005 г., бр. 17, 18, 30, 33, 34, 59, 80, 95 и 105 от 2006 г., бр. 11 от 2007 г.; Решение № 3 на Конституционния съд от 2007 г. – бр. 26 от 2007 г.; изм. и доп., бр. 31, 46, 53, 59, 97, 100 и 113 от 2007 г., бр. 37, 71 и 110 от 2008 г., бр. 35, 41, 42, 93 и 101 от 2009 г. и бр. 19 и 26 от 2010 г.) се създава § 19к:

“§ 19к. До 31 декември 2010 г. за лицата в неплатен отпуск, предоставен по реда на § 3д, ал. 1 от Преходните разпоредби на Кодекса на труда, и които не подлежат на осигуряване на друго основание, здравноосигурителната вноска, определена по реда на чл. 29, ал. 3, е изцяло за сметка на работодателя. Вноската се определя върху половината от минималния месечен размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2010 г., и се внася чрез съответното предприятие или организация до края на месеца, следващ месеца, за който се отнася.”

**§ 20.** Законът влиза в сила от деня на обнародването му в “Държавен вестник” с изключение на § 9 и § 16, т. 3, буква „а”, които влизат в сила от 1 януари 2012 г.

Законът е приет от 41-ото Народно събрание на ..... 2010 г. и е подпечатан с официалния печат на Народното събрание.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ:**

**(Щецка Цачева)**



## **М О Т И В И**

### **към проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда**

Проектът на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда е изготвен във връзка с необходимостта да бъдат правно регламентирани част от антикризисните мерки, приети от Министерския съвет с Решение № 180 от 2010 г., с което са одобрени мерките за подкрепа на заетостта, домакинствата, бизнеса и фискалната позиция. Предлагат се и промени в режима на ползване на платения годишен отпуск по Кодекса на труда и по Закона за държавния служител. За да бъдат защитени интересите на работниците и служителите в случаите, когато са възпрепятствани поради поведението на работодателите да уредят законосъобразно трудовите си правоотношения и да упражнят трудовите си права, както и за да бъде усъвършенстван контролът по спазване на трудовото законодателство, осъществяван от органите на инспекцията по труда, със законопроекта се правят изменения и допълнения и в други разпоредби.

Съгласно действаща разпоредба в Кодекса на труда държавните органи и работодателите създават условия и съдействат на синдикалните организации за осъществяване на тяхната дейност. Наложилите се обществени отношения показват, че съдействие на синдикалните организации за осъществяване на дейността им оказват не само държавните органи, но и органите на местно самоуправление. Това налага допълване на текста, за да се регламентира изрично, че създаването на условия и оказването на съдействие за осъществяване дейността на синдикалните организации ще оказват и органите на местно самоуправление.

Прави се изменение в разпоредба от Кодекса на труда, която определя съдържанието на трудовия договор, като се уточнява, че наименованието на длъжността се определя съгласно Национална класификация на професиите и длъжностите, утвърдена от министъра на труда и социалната политика след съгласуване с председателя на Националния статистически институт.

Целта и социалното предназначение на платения годишен отпуск на работещите по трудови и служебни правоотношения е възстановяване на изразходваната работна сила. Въпреки че в законодателството се съдържат разпоредби, които да гарантират ползването на платен годишен отпуск в календарната година, за която се полага, и разпоредби, които изрично уреждат хипотезите на отлагане на ползването, както и ред за ползването на отложен отпуск, през последните години продължава тенденцията за т. нар. натрупване на неползван платен годишен отпуск за минали години.

Това налага да се извършат промени в начина и реда на ползване на платения годишен отпуск, съответно в основанията

за отлагане на ползването му. Платеният годишен отпуск следва да се ползва в съответствие с утвърден от работодателя график през календарната година, за която се полага, като се разрешава на работника или служителя това да става наведнъж или на части. Тъй като инициативата за ползването на отпуска е на работника или служителя, следва да се запази възможността за работодателя при определени обстоятелства да му предоставя платен годишен отпуск и без негово съгласие. Това право работодателят има по време на престой повече от 5 работни дни, при ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители, както и в случай че работникът или служителът не е поискал отпуска до 5 работни дни след определената в графика начална дата за ползването му.

Създава се възможност работодателят да може поради важни производствени причини да отложи за следващата календарна година ползването на част от платения годишен отпуск, но в размер не повече от 10 работни дни. Друга причина, поради която ползването на платен годишен отпуск може да се отлага, е обективната невъзможност на работника или служителя да го ползва изцяло или отчасти през календарната година, за която се полага, поради ползване на друг вид отпуск. В този случай платеният годишен отпуск следва да се ползва наведнъж в календарната година, в която е отпаднала причината за неползването му.

Налатат се съответните изменения и в чл. 224, ал. 1 от Кодекса на труда относно правото на обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение. Паричното обезщетение ще се дължи на работника или служителя за неизползвания платен годишен отпуск за текущата календарна година, в която трудовото правоотношение е прекратено – пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж, и за неизползвания отпуск, отложен по реда на чл. 176 от Кодекса на труда. Предвижда се тази разпоредба да влезе в сила от 1 януари 2012 г., като при прекратяване на трудовото правоотношение преди посочената дата на работника и служителя ще се изплаща обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск от предходни години в пълен размер.

Правят се изменения в Закона за държавния служител, които установяват режим на ползване и отлагане на ползването на платен годишен отпуск на държавните служители.

Със законопроекта се създават преходни разпоредби в Кодекса на труда – § 3е, и в Закона за държавния служител – § 8а, съгласно които до 31 декември 2011 г. работещите по трудови и по служебни правоотношения ще могат да ползват неизползвания до 1 януари 2010 г. платен годишен отпуск за предходни календарни години. За платения годишен отпуск, полагащ се за 2010 г., ще се прилагат разпоредбите на Кодекса

на труда и Закона за държавния служител, които ще влязат в сила от датата на обнародване на закона в „Държавен вестник“.

Правят се изменения и допълнения в основанията за прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие, като се създават две нови основания.

По повод осъществяване на контрола по спазване на трудовото законодателство контролните органи са установили значителен брой случаи, при които работници и служители не могат да уредят законосъобразно трудовите си правоотношения и са възпрепятствани да упражнят трудовите си права. Най-честата причина за това е преустановяването на дейността на работодателя по такъв начин, че не съществува възможност работниците и служителите да прекратят трудовото си правоотношение. Кодексът на труда изчерпателно урежда основанията за прекратяване на трудовия договор. Изрично са регламентирани и основанията за прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие. Всяко от тези основания, освен че посочва конкретната причина, за да настъпи прекратяването, изисква волеизявлението за прекратяване на трудовото правоотношение да достигне до знанието на работодателя, както и писмено да се удостовери фактът на прекратяване на трудовия договор. Съществуващата правна уредба не съдържа възможност работникът или служителят да прекрати трудовия си договор, когато работодателят, въпреки че е преустановил и не осъществява дейността си, не е оформил по съответния ред прекратяването на трудовия му договор. Поради това се налага да се уреди нормативно правото на работника или служителя да прекрати трудовото си правоотношение писмено, без предизвестие, когато работодателят преустанови дейността си, но не е обявен престой или спиране на работа, като не е оформено и закриване на предприятието по съответния ред. Тъй като в този случай е необходимо да бъде направено волеизявление за прекратяване на трудовия договор, то със законопроекта се уреждат случаите, когато работникът или служителят не може да подаде писменото си заявление за прекратяване на трудовия договор пред работодателя. Причините за това са, че работодателят, лицето, което го представлява, или лицето, определено да получава кореспонденцията на работодателя, не могат да бъдат намерени на адреса на управление, посочен в трудовия договор, както и на друг известен адрес, посочен в акта за регистрация на работодателя или в друг официален документ. В тези случаи работникът или служителят може да подаде заявлението си за прекратяване на трудовия договор в инспекцията по труда по седалището или адреса на управление на работодателя. Ако след проверка, извършена съвместно от контролните органи на инспекцията по труда, Националния осигурителен институт (НОИ) и Националната агенция за приходите (НАП), се установи, че действително работодателят е преустановил дейността си, трудовият договор

се счита прекратен от датата на получаване на заявлението в инспекцията по труда. Редът за извършване на проверката се определя с наредба на министъра на труда и социалната политика, съгласувана с управителя на НОИ и с изпълнителния директор на НАП. Инспекцията по труда ще вписва в трудовата книжка на работника или служителя датата и основанието за прекратяване на трудовото правоотношение. Въз основа на вписването в трудовата книжка ще е възможно работникът или служителят да осъществи правото си на регистрация като безработно лице в Агенцията по заетостта и да получава парично обезщетение за безработица от Националния осигурителен институт, да постъпи на работа, както и да реализира други свои права, произтичащи от прекратеното трудово правоотношение. Основната цел на тези законодателни промени е именно да гарантират упражняването на правата на работниците и служителите.

За да се даде определение на понятието "преустановяване на дейността", в Допълнителните разпоредби се създава т. 14. "Преустановяване на дейността" е фактическото преустановяване на производствената и/или стопанската дейност на предприятието за повече от 15 работни дни, без да е обявен престой или спиране на работа поради технологични причини или производствена необходимост.

С другото ново основание за прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие се урежда правото на прекратяване, когато работодателят без негово съгласие му е предоставил неплатен отпуск. Въвеждането на това ново основание за прекратяване на трудовия договор се обуславя от факта, че по време на неплатен отпуск, когато той не се ползва по искане на работника или служителя, не се изплаща трудово възнаграждение, но такова не се дължи. Поради тази причина работникът или служителят не би могъл да прекрати трудовия си договор на съществуващото основание по чл. 327, т. 2 - когато "работодателят забави изплащането на трудово възнаграждение". Текстът на чл. 327, т. 2 от Кодекса на труда е приложим само когато трудовото възнаграждение е дължимо.

Във връзка с оптимизиране, усъвършенстване и развитие на контролната дейност се налага да се предприемат мерки за предотвратяване нарушенията на трудовото законодателство, както и механизми за установяване на извършването им.

Поради факта, че в практиката на контролните органи на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" съществуват някои случаи, при които налагането на принудителни административни мерки спрямо некоректни работодатели се оказва недостатъчно ефективно или невъзможно, се налагат промени в Кодекса на труда, създаващи задължение за работодателите да държат на разположение на контролните органи в местата, в които се полага труд, документи, свързани с разпределението на

работното време и организацията на работа в предприятието (заповеди за полагане на извънреден труд, за дежурство, за времето на разположение на предприятието, за установяване на непълно работно време и поименни графици за работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време), както и екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред. Целта на промените е да се въведе изрично задължение за работодателя да съхранява в местата, където се полага наемен труд, посочените документи, тъй като в тях се посочват началото и края на работния ден, продължителността на работното време на работниците и служителите, работят ли те на смени и по график, какъв е начинът на отчитане на работното време (подневно или сумирано) и др., т.е. ще може да се установи съществува ли основание към момента на проверката да се полага труд в съответното място.

Също така, за да се гарантира по-голяма ефективност на контрола и за да се ускори приключването на проверката в рамките на работния ден, в който тя е започнала, е необходимо да се въведе задължение за работодателя писмено да определи длъжностни лица в съответното предприятие, както и в неговите подразделения, обекти и работни площадки, както и на други места, на които се полага наемен труд, които да могат да го представляват пред контролните органи за спазване на трудовото законодателство.

За да има необходимия предупредителен и превъзпитаващ ефект, административното наказание за маловажно нарушение се налага да бъде диференцирано, като се определят различни по размер санкции за работодателя и за виновното длъжностно лице. За виновните длъжностни лица размерът на глобата се запазва в сегашните граници.

Промените на минималния и максималния размер на имуществената санкция или глобата са приложими и ще се налагат на работодатели – юридически лица, еднолични търговци и физически лица. По този начин ще се даде възможност за диференциация при определянето на размера ѝ, съобразен както с тежестта на нарушението, така и с имотното състояние на нарушителя. Разпоредбата за отговорността за маловажно нарушение се прилага от началото на 2009 г. Практиката на Инспекцията по труда по прилагането на текста показва категорично, че за да има необходимия ефект минималният размер на наложената на работодателя санкция за маловажно нарушение следва да бъде не по-малък от 100 лв. Сегашният минимален размер от 50 лв. е прекалено нисък, дори и за маловажно нарушение. С оглед на това е целесъобразно да се променят минимално предвиденият размер на санкцията от 50 на 100 лв., а максимално предвиденият размер – от 100 на 300 лв.

Чрез изменение, което се предлага в Закона за здравословни и безопасни условия на труд, се дава възможност

за търсене на отговорност за маловажно нарушение и при нарушения на нормите по този закон, аналогично с възможността, дадена в Кодекса на труда. Практиката на Инспекцията по труда във връзка с контрола на здравословните и безопасни условия на труд показва, че в някои случаи установените нарушения могат да бъдат отстранени веднага след установяването им и от тях не са произтекли вредни последици за работници и служители. В тези случаи е целесъобразно да се предостави възможност на контролните органи за търсене на отговорност за маловажно нарушение, какъвто ред вече е установен в Кодекса на труда.

В изпълнение на приетите от правителството антикризисни мерки със законопроекта се предлагат промени в преходните разпоредби на Кодекса на труда в три насоки, като се създава ал. 2 в съществуващия § 3б и се създават § 3г и 3д.

Първо: съгласно § 3б от Преходните разпоредби на Кодекса на труда от 1 януари 2010 г. до 31 декември 2010 г. след предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 периодът, за който се въвежда непълното работно време по чл. 138а, ал. 1, може да бъде удължен с още три месеца. Създава се ал. 2, чрез която се гарантират правата на работниците и служителите, когато освобождаването им от работа настъпва след прилагане на съществуващата мярка за гъвкавост на работното време по досегашния § 3б, който става ал. 1. Ако в месеца, следващ периода, за който е въведено непълно работно време, трудовото правоотношение на работника или служителя се прекрати, обезщетенията по чл. 220, чл. 221, ал. 1, чл. 222 и 224 от Кодекса на труда се определят от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер. По този начин работниците и служителите няма да бъдат ощетени, тъй като, въпреки че поради въведеното от работодателя непълно работно време получават трудово възнаграждение в намален размер, след прекратяване на трудово правоотношение ще получават дължимите обезщетения, изчислени не на базата на намаления размер на трудовото възнаграждение, а на базата на уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.

Второ: със създадения § 3г временно, до края на 2011 г., се удължава срокът от 45 календарни дни с още 45 календарни дни в рамките на една календарна година в случаите на производствена необходимост, при които работодателят без съгласието на своите работници или служители може да им възлага временно извършването на друга работа в същото или в друго предприятие по чл. 120, ал. 1 от Кодекса на труда. За периода след 45-ия ден е необходимо съгласието на работника или служителя.

Трето: друга от приетите антикризисни мерки за запазване на заетостта в предприятията е създаването на правна възможност работодателите да "пускат" работниците и служителите в "специфичен отпуск по икономически причини". За да се регламентира това право на работодателите, в Преходните разпоредби се създава § 3д съгласно който до 31 декември 2010 г. работодателят ще може да предостави неплатен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие при намаляване обема на работата. Периодът, за който работодателят ще има право да предоставя неплатения отпуск, е до 60 работни дни. Изрично е предвидено, че в този случай неплатеният отпуск се признава за трудов стаж. Задължителното условие, за да може работодателят да се възползва от правото да предоставя неплатения отпуск, е преди това да е въвел непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 и § 3б, ал. 1 и през същия период да са ползвани мерки за запазване на заетост, финансирани от републиканския бюджет и/или Оперативната програма "Развитие на човешките ресурси". Правата на работниците и служителите, когато освобождаването им от работа настъпва по време на ползване или в месеца, следващ периода, за който е бил предоставен неплатен отпуск, са гарантирани, тъй като обезщетенията, които се изплащат при прекратяване на трудовото правоотношение, ще се изчисляват на базата на уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.

В Преходните и заключителните разпоредби на Кодекса за социално осигуряване се създава разпоредба, съгласно която до 31 декември 2010 г. осигурителният стаж на работниците и служителите, за които е въведено непълно работно време по реда на § 3б, ал. 1 от Преходните разпоредби на Кодекса на труда, се зачита изцяло, независимо от продължителността на работното време. За осигурителен стаж, без да се правят осигурителни вноски, ще се зачита и времето, през което е ползван неплатен отпуск по § 3д, ал. 1 от Преходните разпоредби на Кодекса на труда.

Създаването на разпоредбата на § 3д, ал. 1 в Преходните разпоредби на Кодекса на труда налага да бъде направено допълнение в Закона за здравното осигуряване, за да бъдат уредени здравноосигурителните права на работниците и служителите, на които е предоставен неплатен отпуск от работодателя при намаляване на обема на работата. Затова се създава разпоредба в Преходните и заключителните разпоредби на Закона за здравното осигуряване. За лицата в неплатен отпуск, предоставен по реда на § 3д, ал. 1 от Преходните разпоредби на Кодекса на труда, и които не подлежат на осигуряване на друго основание, здравноосигурителната вноска е изцяло за сметка на работодателя. Вноската се определя върху половината от минималния месечен размер на осигурителния доход за

самоосигуряващите се лица, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2010 г..

В изпълнение на приетите от правителството антикризисни мерки се създава разпоредба в Преходните и заключителните разпоредби на Закона за държавния служител, съгласно която за 2010 г. на държавните служители няма да се предоставя представително облекло.

**МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ:**

**(Бойко Борисов)**



