



## Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

[линк към консултацията](#)

### Информация

**Откриване / Приключване:** 19.06.2020 г. - 19.07.2020 г. Неактивна

**Номер на консултация:** #5182-К

**Област на политика:** Архив - Социална политика и заетост

**Тип консултация:** Закон

**Тип вносител:** Национално

---

Кодексът на труда е нормативния акт, който урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях. Предложените изменения и допълнения в Кодекса на труда имат за основна цел подобряване на адекватността на трудовото законодателство по отношение на тенденциите на пазара на труда, достигнатото ниво на индустриалните отношения, социално-икономическите условия в страната и международните актове и стандарти. В тази връзка в законопроекта се предлага усъвършенстване на нормативната уредба по отношение на:

- социалния диалог и колективното трудово договаряне, включително и по отношение на отчитането на работното време и ограничаването на извънредния труд в отделните отрасли и браншове;
- трудовите отношения с международен елемент, включително при командироване;
- гарантиране в по-голяма степен на правата и интересите на страните по трудовото правоотношение, съобразно съвременните икономически условия и развитието на пазара на труда;
- отстраняване на правно-технически несъответствия в отделни разпоредби;

- контролна дейност относно спазването на трудовото законодателство.

## Начини на предоставяне на предложения и становища

- Портала за обществени консултации (изисква се регистрация чрез имейл);
- Електронна поща на посочените адреси;
- Системата за сигурно електронно връчване <https://edelivery.egov.bg/> (изисква се квалифициран електронен подпис или ПИК на НОИ);
- Официалния адрес за кореспонденция.

## Документи

### Пакет основни документи:

[Проект на ЗИД на КТ - вер. 1.0 | 19.06.2020](#)

[Мотиви ЗИД на КТ - вер. 1.0 | 19.06.2020](#)

[Становище ОВ/ ЗИД на КТ - вер. 1.0 | 19.06.2020](#)

[Оценка на въздействието/ ЗИД на КТ - вер. 1.0 | 19.06.2020](#)

[Становище на Американска търговска камара в България \(получено по ел. поща на 17 юли 2020 г., препратено до МТСП на 17 юли 2020 г.\) - вер. 1.0 | 17.07.2020](#)

[Справка за отразяване на предложенията и становищата - вер. 1.0 | 23.07.2020](#)

---

### Консултационен документ:

---

### Справка становища:

---

## Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

**Автор:** Димитър Механджиев (20.07.2020 00:02)

против следните промени в Кодекса на труда:

Категорично съм против следните промени в Кодекса на труда:

1. 300 вместо досегашните 150 извънредни часа труд и допълнителни трудови взаимоотношения извън трудовия договор, които създават предпоставки за нарушения и експлоатация на работника от страна на работодателя и означават на практика 9 часов работен ден;
2. Краткосрочни (познати и като едnodневни) трудови договори, които работодателят ще може да разпише 'на коляно', точно преди инспекция и така системно да нарушава закона;
3. Премахването изискването командировки в чужбина да се плащат по законодателството на страната, в която е командировката.

**Автор:** Чавдар Найденов (19.07.2020 23:55)

300 часа извънреден труд ощетяват работника по много начини. Удвояването на допустимото извънредно работно време от 150 на 300 часа годишно е стъпка в точно погрешната посока - то трябва да бъде намалено. Преди всичко, то дава в ръцете на работодателите възможност непредсказуемо и неприявдимо да увеличават продължителността на работния ден с 1 час СРЕДНО за всеки ден от годината, което означава да разбиват всички планове и опити на наемния работник да планира и организира собственото си време. Да управляваш, това означава да предвиждаш, и ако работодателят е неспособен да предвижда дейностите на организацията, то по-добре да не управлява.

Второ, извънредният труд е възможност работодателят да си спести разходи чрез поддържането на разумен резерв от работници, с които да е в състояние да посреща задачи, които по различни обективни и субективни причини не е могъл да предвиди. Трето, тези промени целят да увеличат заетостта на наемните работници и следователно, да намалят броя на заетите. В момент, когато предстои дълбока и тежка икономическа депресия, целта на държавните мерки трябва да бъде точно обратната - да задържи възможно повече хора на работа.

Чавдар Найденов

**Автор:** Димитър Механджиев (19.07.2020 23:52)

против следните промени в Кодекса на труда:

Категорично съм против следните промени в Кодекса на труда:

1. 300 вместо досегашните 150 извънредни часа труд и допълнителни трудови взаимоотношения извън трудовия договор, които създават предпоставки за нарушения и експлоатация от страна на работодателя спрямо работника и означават на практика минимум 9 часов работен ден;
2. краткосрочни (познати и като едnodневни) трудови договори, които работодателят ще може да разпише 'на коляно', точно преди инспекция и така системно да нарушава закона;
3. премахването изискването командировки в чужбина да се плащат по законодателството на страната на командировка.





Увеличаването на допустимият извънреден труд на 300 часа годишно е равнозначно на РОБСТВО!!! А аргумента за подпомагане развитието на индустриалните отношения в страната е цинично. През т. нар. преход нищо друго, освен индустриалните отношения не се развиха на тази територия! Благодарение на неадекватната подоходна, социална и трудова политика ще избягат и малкото работещи от тази територия и ще останат малцинствените групи!

**Автор:** Солидарна България (19.07.2020 20:01)

Становище на сдружение "Солидарна България"

**1.** Вероятно сте пропуснали, че подобни промени за увеличаване на извънредния труд бяха прокарани в Унгария. Тези промени бяха наложени от Орбан, но бяха наречени от унгарските граждани „**робски закон**“ и станаха причина за продължителни протести, подкрепени от десетки хиляди работещи. Не се надявайте развръзката у нас да е същата. И сега пред прозорците на Министерския съвет хиляди хора протестират ежедневно. Вие просто добавяте социален заряд към гражданското недоволство.

Извънреден труд по 300 часа годишно означава **работа 13-14 месеца в годината** на нормално работно време (в зависимост от това дали човекът ползва платен отпуск или не). Вашата политика обезкърви здравната система, заради ниското заплащане хората си тръгнаха от страната. Сега, за да обезпечите тези сектори с кадри, предлагате още по-тежка експлоатация на българските граждани, които все още са тук.

**2.** По отношение на **сумираното изчисляване на работното време** – не представяйте намаляването на срока от 6 на 4 месеца стандартно като някаква отстъпка. Вие бяхте длъжни да го намалите преди години, защото това е в противоречие с Директива 2003/88/ЕО! За сметка на нормализирането на стандартния срок, което е Ваше задължение, отворяте вратата за увеличаване на този срок на 12 месеца. Познавате ли поне един човек, който полага труд на сумирано работно време? Какво е това управленско самозабравяне да ковете закони, без преди това да сте се запознали с живота и работата на тези, на чийто гръб го правите?!

**3.** Категорично против сме подкопаването на трудовите договори чрез разширяване на обхвата на **еднодневните договори**. Това не са трудови договори, макар да ги включихте в Кодекса на труда. Те не носят трудов стаж! При тях няма осигуровка за безработица, за майчинство. Те са **параван** за работодателите да не сключват нормални трудови договори.

Потърсете мнението на инспектори по труда, те могат да Ви разкажат как т.нар. еднодневни договори се попълват, когато стане ясно, че идва проверка, но не и ежедневно, не и за всички работници.

Едва преди месец имаше случай, в който черешоберачи от Кюстендилско се трудеха без договори, за жълти стотинки, хапани от змии, без санитарен възел дори. Работодателите в този случай трябваше да бъдат наказани, тъй като укриването на

осигуровки от няколко години е криминализирано. Но след проверката се оказало, че част от работниците имали едnodневни договори. Няма наказание, няма затвор.

С едnodневните договори Вие – управляващите, създавате поредната възможност за заобикаляне на законодателството в ущърб на работниците! С увеличаването на извънредния труд и сумираното работно време Вие давате ясен сигнал, че **работите за тези, в чиито ръце са големите депозити, бентлитата, офшорните фирми**. Но те няма да Ви опазят от гражданското недоволство, което вече се излива на площада.

<http://solidbul.eu/?p=7990>

**Автор:** Ваня Григорова (19.07.2020 18:48)

Извънреден труд = експлоатация

Против няколко от направените предложения:

**1.** Предвиденото увеличение на извънредния труд от 150 на 300 часа. Добре е законотворците да си дадат сметка какво означава 300 часа. Това са почти **два допълнителни месеца труд годишно** при стандартно работно време.

Нека управляващите да си припомнят какво се случи в началото на миналата година в градския транспорт в София. Имаше поредица катастрофи, а причината беше преумората на шофьорите. Уважаеми министри, само си представете, че се намирате на същата улица, до същия автобус, управляван от крайно изтощен водач.

И това е само видимата публично част, шофьорите в градския транспорт често умират от сърдечни проблеми, които са следствие именно от извънредните часове. **Тези допълнителни средства, които получават, трябва да ги получават като заплата, не от извънреден труд!**

Ако не успявате да осъзнаете това, припомнете си медицинската сестра, която преби бебето. Сега това дете е с трайни здравословни проблеми, а медицинската сестра е в затвора. Защото е полагала труд изключително продължително в няколко поредни смени. Това дете може да е Ваше дете, може да е Ваше внуче.

**2.** Против увеличаване на сумираното изчисляване на работното време. Не, никакви отстъпки не сте направили тук. Единственото, което сте сторили е да коригирате дългогодишното, целенасочено пренебрегване на разпоредбите на Директива

2003/88/ЕО, която казва, че СИРВ може да се прилага не повече от 4 месеца. У нас досега е 6, а с другата ръка Вие давате възможност да стане цели 12 месеца. Това означава, че работещият ще бъде принуден да полага извънреден труд през поне половината време, без той да му се заплаща като извънреден!

**3.** Третото планирано нововъведение е разширяването на обхвата на едnodневните трудови договори. Първо, това не са трудови договори. Не носят трудов стаж, не осигуряват и редица обезщетения, които са гарантирани от реалните трудови договори. Второ, те прикриват работодатели, които отказват да дадат договори на работниците си и така укриват данъци и осигуровки. Трето, не дават никаква сигурност на работниците.

Спрете се навреме.

**Автор:** Цветелина Христова (19.07.2020 18:32)

Измененията нарушават трудовите права на работниците

Предложените изменения въвеждат опасни прецеденти в трудовото законодателство, които ще доведат до свръх-експлоатация и трудова несигурност. Предложеното разширяване на приложението на едnodневни трудови договори означава, че все повече работници ще бъдат в положение на социална несигурност без гарантирана дългосрочна заетост. Едnodневните трудови договори вече са критикувани както от работници, така и от работодатели в земеделието, където те са въведени първоначално в България. Увеличаването на разрешените часове извънреден труд от 150 на 300 часа е опасно за здравето на работниците, освен че отваря вратата за узаконена експлоатация. Възможността изчисляването на сумираното работно време да бъде увеличено в някои случаи до 12 месеца също поставя работниците в риск, като позволява на работодателите да нарушат правото на почивка и отваря врата за неплатен извънреден труд.

Тези промени нарушават правата на работниците в България и са в разрез с принципите на Кодекса на труда като инструмент за правова защита на работното място.

**Автор:** Росица Кратункова (19.07.2020 18:27)

НЕ на изменения против работниците

?? ?? ??????? ?????????? ?????????? ?? ?????????? ??? – ?? 150 ?? 300 ??? ??????? ?? ??????? ??? ??????? ?????????? ?? ??????????? 6-????? ??????? ??????? (?????? 300 ??? ?? ?????? ?????????? ??????????? 6 ??? ?? ??????) ? ?? ?? ??? ?? ?? ?????? ??????, ??? ?? ??????? ?? ?????????? ?? ?????????? ??????? ? ?????? ?? ?????? ? ?????????????? ? ?????????????? ?? ?????????????????? (??????, ?????????, ??????? ? ?.)

- ?? ?? „????????????? ??????? ?????????“ ? ? ??????????????????????. ?????? ?????? ?? ?? ?????????, ?????? ?? ??????? ?????????? ?? ?????? ?????????? ?? ?? ?????????? ?? ??-?????????. ?? ???????, ?? „?????????? ??????? ?????????“ ?????????? ??????? ?????????? ?? ?????? ??????? ??????????? ?? ?????????????? – ?? ?????????? ? ?????? ??? ??????? ??????????, ?????? ???, ?????? ?????? ? ??????.

- ?? ?? ?????????????? ?? ?????????????? ?????????? ?? ?????????? ??????????? ?? ?????????? ?????? ? ?????? ?? ?? ?????? ??????? ? ??, ?? ?? ?? ??? ?? ?????????????? ?????? 4 ?????? ? ?? ?? ?????? ?????????? ???????, ?????????????????? ??? ? ? ?? ??????????? ?? ?????????????? ??? – ??????????

**Автор:** дарина коконова (19.07.2020 18:17)

Недопустими и неприемливи изменения в ущерб на всички трудещи се

Увеличението на извънредния труд, въвеждането на "еднодневни трудови договори", СИРВ и цялостната насока на тези изменения са равностойни на насилие срещу работещите в страната. Недопустими и неприемливи, работниците няма как да допуснем и приемем такива регресивни политики.

**Автор:** DANIELA PENKOVA (19.07.2020 18:14)

**ЗАПОЧНЕТЕ ДА МИСЛИТЕ ЗА РАБОТНИЦИТЕ!**

Относно предвидените промени:

Първо, по чл. 114а, еднодневните трудови договори трябва да се премахнат, а не да се разширява техният обхват. Както знаете прекрасно, те са чудесен инструмент за засилване на сивата икономика. Невероятно е как казвате точно обратното! Знаете прекрасно, че при една проверка от страна на ГИТ, ако бъдат открити работници без трудов договор, винаги фирмата може да се измъкне, заявявайки, че е направила с тях еднодневни трудови договори. Защо ощетявате чрез тези договори работниците и държавата, за да угодите на работодатели, нежелаещи да спазват правилата?

Второ, за промяната на чл. 140, ап. 3, много ми е интересно кои работодатели толкова натискат да се премахне задължението им да осигуряват топла храна на полагащите нощен труд. Ще ги оповестите ли? И искам да кажете колко проверки са направени до момента и колко фирми са били санкционирани, защото не са я осигурявали! Значи вместо да се следи за изпълнението на едно елементарно условие, решихте просто да го премахнете, за да не вземете да настъпите нечий работодателски интереси? Как изобщо ви хрумна подобна промяна?

Трето, недопустимо е сумираното изчисляване на работното време да се определя за 12 месеца! Ама наистина, докога ще вкарвате в законите вратички, за да позволявате на работодателите вечно да си правят каквото си искат? Как пък веднъж не направихте някое предложение за промяна на КТ в полза на работниците?!

Четвърто, как така ще искате да се увеличава извънредният труд от 150 на 300 часа? Ами вземете го направете 1000 и да се свършва! КАК изобщо можете да оправдаете такова срамно потъпкване на правата на работниците?! Как спите спокойно?!

Моля да бъдат разгледани и включени не тези, а други промени в КТ:

1. Възстановяване на допълнителното възнаграждение за придобит трудов опит и стаж за държавните служители

2. Задължаване за работодателите да извършват медицински изследвания за своя сметка на своите служители в случай на епидемична обстановка като сегашната тогава, когато един служител е установен носител на зараза, ако такива изследвания не се поемат от държавата.

3. Да се въведе най-сетне забрана за ГИТ да се "консултира" с работодателите по време на проверки по сигнал, а вместо това да бъде задължена да провежда по време на проверките си разговор на 4 очи с всички служители, вместо да събира техни декларации, които служителите са били принудени да подпишат под натиска на работодателите си и под заплахата от уволнение. Време е да се вземат необходимите мерки, за да може един подаден сигнал действително да се РАЗСЛЕДВА, а не да продължава сътрудничеството между ГИТ и работодателите! Направете най-сетне нещо по въпроса!

4. Работодателите да плащат заплата за целия срок, в който човекът не е бил на работа, ако уволнението бъде обявено от съда за незаконно.

Очаквам да видя най-сетне поне малко желание да направите нещо за работниците. Стига вече с игричките ви с работодателите!

**Автор:** Юлия Роне (19.07.2020 17:42)

Не подкрепям

Категорично се противопоставям на

> разширяването на обхвата на едnodневните трудови договори. Подобни договори не се включват в трудовия стаж на работника и не са придружени от необходимите осигуровки. Като такива те са ясно в ущърб на работниците.

> промените, според които периодът на сумираното изчисляване на работното време може да бъде определян за срок до 12 месеца (1 година) за определени браншове и отрасли. Тази практика не дава възможност на работниците да възстановят силите си чрез пълноценна почивка. Разпоредбата също противоречи на Директива 2003/88.ЕО, която не позволява подобни изключения.

> промените, според които може да се договаря по-голяма продължителност на извънредния труд - до 300 часа в рамките на една календарна година. Подобна промяна е изключително в интерес на работодателите.

Съвкупността от тези промени е изключително притеснителна и застрашава правата на работниците на достоен труд, осигуряване и възстановяване на силите им.

**Автор:** Dani Choneva (19.07.2020 17:15)

Не на извънредния труд и сумираното работно време

Категорично съм против извънредния труд и сумарното работно време. Човек има предел на физическо и умствено натоварване, а увеличаването на раб.време води до това ,умора съответно по малко производителност,от това никой няма полза.Това го казвам от моя 33-годишен стаж само в производството.

Искате 40 години стаж и висока пенсионна възраст, имате ли идея как се работи повече от 40 часа седмично?Да не говорим че това стана практика в България да се работи в събота и на не малко места и в неделя. И сега сте на път да го направите законно. Вместо да помислите как да се увеличи доходът на масовия работник в България, но не на цената на здравето му.

Моите уважения към работодателите, но по добре да си планират поръчките спрямо персонала с който разполагат, а не с повече извънреден труд. Младият човек има нужда от повече свободно време, а възрастния от повече почивка.Това щяха да ви го кажат много повече хора, ако обсъждането ставаше по по-достъпен начин. Моля, не позволявайте със закон да издевателстват над нас!

**Автор:** СФММ ПОДКРЕПА (19.07.2020 16:23)

РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОВЕДЕНО АНКЕТИРАНЕ:

Синдикална федерация на машиностроителите и металоработниците на КТ "Подкрепа" ПРОВЕДЕ ОНЛАЙН АНКЕТИРАНЕ НА ТЕМА „ КОЛКО ЧАСОВЕ ДА РАБОТИМ“. Анкетата се проведе във връзка с Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда , публикуван на Портала за обществени консултации.

На въпрос - Одобрявате ли увеличаване на часовете за извънреден труд - от 150 на 300 часа?, 94,2 % от анкетераните отговориха с „НЕ“ 5,8 % от анкетераните отговориха с „ДА“

На въпрос - Одобрявате ли увеличаване на периода за сумирано изчисляване на работното време - от 6 на 12 месеца?, 97,9 % от анкетераните отговориха с „НЕ“ 2,1 % от анкетераните отговориха с „ДА“

**Ето и част от коментарите, които някои от анкетераните са написали:**

Нощен труд 50% от часовата ставка.

Относно сумираното работно време : чист извънреден труд, който се плаща по малко! Как да съм съгласен?!

Заплащането на извънредния труд трябва прецизно да се отчита .Часовата ставка за него трябва да стимулира полагането му от работника и да възпира работодателя да го прилага. Доброволния извънреден труд ,в добрия смисъл е и екстензивен начин за повшаване на доход. Относно СИРВ, не повече от 3 месеца.

Това е безумие - особено за извънредния труд. Сумирано ти изчисляване на работното време така и така е целогодишно, но е по-редно да е на по малки периоди, и компенсациите да се ползват по-често, за да се възстанови организма. И в единия и в другия случай увеличението е 100%. Ако това се случи, тогава и платения годишен отпуск трябва да е 40 дни. За всеки положен допълнителен труд, трябва почивка - не пари, а почивка.

Логиката води до следното: от 50 на сто на 100 на сто за работа през работните дни; от 75 на сто на 150 на сто за работа през почивните дни; от 100 на сто 200 на сто за работа в официални празници; от 50 на сто на 100 на сто при сумирано отчитане на работното време; 40 дни платен годишен отпуск; предупреждение за промяна на графика 15 дни предварително (сега такъв срок няма - важното е да те уведомят, може да е и 1 мин преди да си тръгнеш).

То има ли човек, който да одобри такива предложения?!!!

Не бива да се дава съгласие за това.

Сумираното време, до 6 месеца.

Векове са отнели на работниците да извоюват регламенти, които ограничават изнурителния труд. В 21 век е недопустимо да се връщаме в средновековието, да премахваме правила, които гарантират физическото възстановяване на работника. Категорично "против" разширяване на възможностите за засилване на експлоатацията!

Недопустимо е съгласие за подобни промени!

В никакъв случай.

300 ЧАСА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД В ГОДИНАТА . ТОВА НА ПРАКТИКА ОЗНАЧАВА 9-ЧАСОВ РАБОТЕН ДЕН. РАБОТНИТЕ ДНИ ПРЕЗ 2020 ГОДИНА СА 250, А ПРЕЗ 2021 Г. ЩЕ БЪДАТ 249 РАБОТНИ ДНИ. ОСТАВАТ И 50 ЧАСА , КОИТО РАБОТОДАТЕЛИТЕ ЩЕ РАЗПРЕДЕЛЯТ В СЪБОТА ИЛИ НЕДЕЛЯ. Да се увеличат заплатите , а не натоварването на работещите!!!

Със сумираното изчисляване прикриват извънредния труд !

Никой не може да бъде принуден да работи извънредно, ако това му носи непропорционална вреда - нарушава баланса между професионалния и личен живот и нарушава регламентирания период на почивка. Увеличението на работното време, чрез полагане на повече извънреден труд влияе върху здравето и води до напрежение в социалните отношения, което в крайна сметка се отразява върху качеството на работата, извършена от служителя.

РАБОТНИЦИТЕ СА ХОРА, А НЕ РОБИ! СФММ НА КТ „ПОДКРЕПА“ СЕ ПРОТИВОПОСТАВЯ КАТЕГОРИЧНО НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО ПОСРЕДСТВОМ КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ НА ОТРАСЛОВО/БРАНШОВО НИВО, ПЕРИОДЪТ НА СУМИРАНОТО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ ДА БЪДЕ ОПРЕДЕЛЯН ЗА СРОК ДО 12 МЕСЕЦА (1 ГОДИНА) ЗА ОПРЕДЕЛЕНИ БРАНШОВЕ И ОТРАСЛИ, КАКТО И ДА СЕ ДОГОВАРЯ ПО-ГОЛЯМА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ИЗВЪНРЕДНИЯ ТРУД – ДО 300 ЧАСА В РАМКИТЕ НА



**да се договаря по-голяма продължителност на извънредния труд - до 300 часа в рамките на една календарна година.**

<https://drive.google.com/file/d/1o1wrPfmG59RxtmwL58Tzp9UfR-lfQUs/view?usp=sharing>

**Автор:** Ивайло Пенчев (17.07.2020 12:55)

Предложения относно §8 и §15 (допълнителния и извънреден труд).

### **По § 8**

Според мен не редакцията, а мястото на чл.114 - в Раздел IX „Допълнителен труд по трудов договор“, дава възможност за превратно тълкуване и използване. Няма друга възможност за допълнителен труд, освен със същия (чл.110) или друг (чл.111) работодател.

Като отделен вид трудовият договор за работа през определени дни от месеца би следвало да намери място в Раздел I-ви на същата Глава пета.

### **По § 15**

Практиката показва, че повсеместно се използва чл.146 за заобикаляне на забраната за полагане на извънреден труд, освен в изрично изредените в чл.144 случаи. Ако действително се цели спазване на „установените в КТ ограничения за полагане на извънреден труд само при определени хипотези, както и за продължителността му в рамките на месец, седмица и два последователни работни дни“ предлагам следната редакция на ал.1 на чл.146:

„ (1) Продължителността на извънредния труд **по чл.144, т..5 - 7** през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава \_\_\_ часа.”

Друг вариант е да се внесе недвусмисленост в заглавието, което да стане „Продължителност на допустимия извънреден труд”.

**Автор:** Стоянка Грънчарова (17.07.2020 10:57)

Извънреден труд, СИРВ, предложения за промяна.

### **Категорично не подкрепям:**

**1)** отстъпването от задължението да бъде осигурявана „топла“ храна в чл. 140, ал. 3. Под „топла храна“ следва да разбираме готвена храна, която е подходяща за специфичните натоварвания на нощния труд. Премахването на това определение ще доведе до осигуряването на некачествена, нездравословна храна, което обезсмисля тази социална по своя характер разпоредба.

**2) Сумирано изчисляване на работното време (чл. 142)** . Законопроектът позволява периодът на СИРВ да бъде определян за срок до 12 месеца (1 година) за определени браншове и отрасли. Директива 2003/88/ЕО категорично ограничава прилагането на сумираното изчисляване на работното време без никакви допълнителни условия само до 4 месеца .

**5) Извънреден труд (чл. 146)** – в проекта за ЗИД на КТ се предлага за пореден път предвиждане на възможност чрез колективно трудово договаряне на ниво бранш/отрасъл да се уговаря по-голяма продължителност на извънредния труд в рамките на една календарна година, като ограничението от 150 часа годишно, да се договаря до **300 часа** на годишна база. Трудово законодателство на Република България, подобно това на всяка съвременна, и развита държава, прогласява принципното правило за **ЗАБРАНА на извънредния труд**. Неговото полагане се допуска в точно и императивно определени случаи, като в тази посока вече бе допуснато сериозно отклонение в полза „гъвкавостта“ на работното време, т.е. в полза на бизнеса.

#### **Предлагам:**

1) в чл.107а, ал.14, т.т.1, 2, 3, 4, 5 и 6 да станат съответно т.т.2, 3, 4, 5, 6 и 7, като се създаде нова т.1 с текст: „1. Допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит;“

2) в чл.107а , досегашната ал.21 да стане ал.22, като се създаде нова ал.21 с текст: „(21) При изпълнение на служебните си задължения служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация, имат право на представително облекло. Средствата за представителното облекло се осигуряват ежегодно от съответните бюджети и се предоставят на служителите при условия и по ред, определени от Министерския съвет.“

**Автор:** Ради Дишовски (17.07.2020 07:24)

Противоречие с Директива 2003/88

V.

**§ 15.** В чл. 146 се правят следните изменения и допълнения:

1. Създава се нова ал. 2:

„(2) С колективен трудов договор по чл. 51б може да се уговаря по-голяма продължителност на извънредния труд по ал. 1, но не повече от 300 часа през една календарна година.“

По дело С-55/18 на СЕС

**Членове 3, 5 и 6 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на**

**работното време във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и с член 4, параграф 1, член 11, параграф 3 и член 16, параграф 3 от Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат правна уредба на държава членка, която съгласно тълкуването, което ѝ е дадено от националната съдебна практика, не задължава работодателите да въведат система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време.**

#### **КАТО СЪДЪТ Е ПРИЕЛ:**

40 Следователно, за да се гарантира пълната ефективност на Директива 2003/88, е необходимо държавите членки да гарантират спазването на тази минимална продължителност на почивката и да препятстват всяко превишаване на максималното седмично работно време (решение от 14 октомври 2010 г., Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, т. 51 и цитираната съдебна практика).

50 Предвид обстоятелството че, както следва от посочената в точки 40 и 41 от настоящото решение съдебна практика, държавите членки трябва да приемат всички необходими мерки, за да гарантират спазването на минималната продължителност на почивката и да препятстват всяко превишаване на максималната продължителност на седмичното работно време с цел осигуряване на пълната ефективност на Директива 2003/88, национална правна уредба, която не предвижда задължението за използване на инструмент, който позволява обективно и надеждно определяне на броя работни часове на ден и на седмица, не може да гарантира, в съответствие с припомнената в точка 42 от настоящото решение съдебна практика, полезното действие на правата, предоставени с член 31, параграф 2 от Хартата и с тази директива, тъй като лишава както работодателите, така и работниците от възможността да проверят дали тези права са спазени и така може да осуети целта на посочената директива, състояща се в осигуряване на по-добра защита на безопасността и здравето на работниците.

59 Макар да е вярно, че отговорността на работодателя за спазване на предоставените от Директива 2003/88 права не може да бъде неограничена, правна уредба на държава членка, която съгласно тълкуването, дадено ѝ от националната съдебна практика, не изисква работодателят да измерва продължителността на отработеното работно време, може да изпразни от съдържание правата, закрепени в членове 3 и 5, както и в член 6, буква б) от тази директива, като не гарантира на работниците ефективно спазване на правото на ограничаване на максималната продължителност на труда и на минимална продължителност на почивката, и следователно не е в съответствие с целта на посочената директива, съгласно която тези минимални изисквания са от съществено значение за защитата на безопасността и здравето на работниците (вж. по аналогия решение от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство, C-484/04, EU:C:2006:526, т. 43 и 44).

62 В това отношение установяването на обективна, надеждна и достъпна система за измерване на отработеното от всеки работник дневно работно време е част от общото задължение за държавите членки и работодателите, предвидено в член 4, параграф 1 и в член 6, параграф 1 от Директива 89/391, за осигуряване на необходимата организация и средства за опазване на безопасността и здравето на работниците. Освен това такава система е необходима, за да се даде възможност на представителите на работниците, които имат конкретна отговорност за безопасността и здравето на работниците, да упражнят правото си по член 11, параграф 3 от тази директива да изискват от работодателя да предприеме съответни мерки и да му представят предложения.

**В тази връзка предоставянето на възможност да полагане на 300 часа извънреден труд, не да е гарантирана обективна, надеждна и достъпна система за измерване на отработеното от всеки работник дневно работно време дава възможност на работодателите да нарушават Директива 2003/88/ЕО и да поставят в опасност безопасността и здравето на работниците.,**

**Автор:** Ради Дишовски (17.07.2020 07:23)

Противоречие с Директива 2003/88

I.

Ако в чл.10 се приеме изменението:

**§ 3.** В чл. 10 се правят следните изменения:

1. Алинеи 1 и 2 се изменят така:

„(1) Този кодекс се прилага за трудовото правоотношение между работодател и работник или служител, чието място на работа е в България, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, който е в сила за Република България.

А в чл. 53 ал.3 се направи изменение:

**§ 5.** В чл. 53 ал. 3 се изменя така:

„(3) Колективният трудов договор се вписва в регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя. Колективните трудови договори по отрасли и браншове, се вписват в Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“.“

**То къде се вписва Колективен Трудов Договор ако мястото на работа е в България а седалището в друга държава?**

II.

## **целият раздел VIII "в" противоречи на Раздел I.**

### **III.**

**§ 7.** В чл. 107т се правят следните изменения и допълнения:

1. Създава се нова ал. 4:

„(4) По искане на предприятието ползвател изпратеният работник или служител може да бъде командирован при условията и по реда на чл. 121 или 121а от предприятието, което осигурява временна работа, за изпълнение на трудовите му задължения извън мястото на постоянната му работа. Искането се изпраща от предприятието ползвател до предприятието, което осигурява временна работа 5 работни дни преди командироването на работника или служителя.“

2. Досегашните ал. 4 и 5 стават съответно ал. 5 и 6.

**А работника кога ще бъде уведомен и от кого????**

**§ 8.** В чл. 114 се правят следните изменения и допълнения:

1. Досегашният текст става ал. 1.

2. Създава се ал. 2:

„(2) Работникът или служителят може да сключи трудов договор по ал. 1 с работодателя, при когото работи, за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения, извън установеното за него работно време.“

**Това е допълнителен трудов договор към същия работодател чл.110.**

### **IV.**

**§ 14.** В чл. 142 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 2 тирето се заличава и думите „седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца“ се заменят с „при условия и по ред, определени с наредба на Министерския съвет“.

**Това дава възможност на Министерския съвет да предвижда условия и ред отново в нарушение на [Директива 2003/88/ЕО](#)**

2. Създават се нови ал. 3 и 4:

„(3) В случаите на ал. 2 работодателят определя период, за който се установява сумирано изчисляване на работното време с продължителност от 1 до 4 месеца.

(4) С колективен трудов договор по чл. 51б може да бъде определен период на сумираното изчисляване на работното време до 12 месеца. Браншовете и отраслите, в които може да бъде определен период на сумирано изчисляване на работното време до 12 месеца, се установяват с наредбата по ал. 2.“

4. Досегашните ал. 3 и 4 стават съответно ал. 5 и 6.

Отново законът допуска нарушение на [Директива 2003/88/ЕО](#) където се допуска сумирано изчисляване на работно време до 4 месеца, и то само за непрекъсваеми производства предвидени в чл.17 от директивата!

Съгласно чл.18 ал.3 Дерогациите, предвидени в първа и втора алинеи, се допускат при условие, **че на съответните работници се предоставят равностойни компенсационни периоди за почивка** или, **в изключителни случаи, когато по обективни причини е невъзможно да се предоставят такива периоди**, на съответните работници **се осигурява подходяща защита**.

**Автор:** Клара Кулакова (17.07.2020 00:04)

ПРОТИВ

?????????????? ?? ??? ?????????? ????? ??????????????? ??????? ?????????????? ?? ?????????? ????? ?? ??  
????????????? ?????????????? ?? ?????????????????? ?????? ?? 300 ?????? ? ?????????????? ?????????????? ?? ??????????????  
????????? ?? 12 ??????????, ? ?????????? ?? ?????????? ?????????????? ??????????!

????????? ?????????? ?????????? ???????????: <https://sas-podkrepa.org/%d1%81%d1%82%d0%b0%d0%bd%ad8%be%d0%b2%d0%b8%d1%89%d0%b5-%d0%b8%d1%82%d0%bd%ad8%be%d1%81%d0%bd%ad8%be-%d0%b1%d1%80%d0%be%d0%b5%d0%ba%d1%82-%d0%bd-%d0%b0-%d0%b7%d0%b0%d0%ba%d0%be%d0%bd-%d0%b7%d0%b0-%d0%b8/>

**Автор:** Недялка Александрова (16.07.2020 19:19)

Разпростиране на КТД върху всички от отрасъла, извънреден труд, дистанционна работа от вкъщи

1. Изменението на чл. 51б, ал. 4 следва да ограничи възможността на министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша САМО до случаите, когато уговореното в този договор е по-изгодно за работника или служителя. Недопустимо е чрез обща външна договорка да бъдат влошавани условията на труд и заплащане там, където те вече са постигнали по-високо ниво.

2. Не бива да се разширяват възможностите за полагане на извънреден труд, защото така се създава опасност от производствени аварии.

3. Необходимо е да се предвиди задължителна парична компенсация за работа от вкъщи поради увеличаването на риска за здравето на работника и служителя и натоварването с допълнителни разходи. Необходимо е работодателите да бъдат задължени да осигуряват материални активи и да покрие такси за достъп до инфраструктура, ако такива са необходими за дистанционната работа (компютри, периферия, интернет) или парична компенсация.

**Автор:** Diana Todorova (16.07.2020 16:31)

Извънреден труд и сумирано изчисляване на работното време

Заявявам КАТЕГОРИЧНО своето несъгласие чрез колективното трудово договаряне на ниво бранш периодът на сумираното изчисляване на работното време да бъде

определян за срок до 12 месеца, както и да се договарят до 300 часа извънреден труд за една година. Не одобрявам предложения, които, вместо да ни доближават до съвременните форми на труд, да ни връщат в робовладелческия строй!

**Автор:** Костадин Драгинов (16.07.2020 15:43)

Сумирането на работното време ще ни превърне в роби!

Всеки работодател ще си направи „послушен,, синдикат и после ще сключи КТД с него за една година за сумирано изчисляване на работното време и 300 часа извънреден труд!

Това ще прогони работниците масово в чужбина, ще останат само тези които са в предпенсионна възраст и ще умират пред машините!

300 часа извънреден труд е равно на всяка събота на работа ,и всеки ден по 9 часа!

Ако искат да останат работници в България сумираното работно време да отпадне тотално.

Извънредния труд да се забрани или да е толкова скъп, че никой работодател да не иска да се полага!

**Автор:** Йоана Стоянова (16.07.2020 15:04)

Опасни предложения

???????????? ???? ???? ???? ???? ???? ???? ???? ???? ???? ???? 12 ????? ?  
???????????? ???? ???? ???? ???? ???? 300 ???? . ????? ???? ???? = ????? ?  
???? ????????????????

**Автор:** Силво Козумплик (16.07.2020 14:27)

Относно Проектът за промени в Кодекса на Труда

Считам предложените изменения, за дълбоко погрешни и в ущърб на всеки наемен работник в Република България.

Ако се приемат, това ще е престъпление спрямо целият български народ, в полза на грабителската политика на корпорациите и местните дерибей /да се чете - бизнесмени и политици/.

Гласувам против това безумие и откровена гавра с труда на българските граждани!

**Автор:** Ивелина Савова (16.07.2020 14:10)

Извънреден труд и сумирано изчисляване на работното време



Моля Ви, не злоупотребявайте с доверието на българските работници. Те и без това, достатъчно страдат от издевателството на псевдо капиталистите в България през последните 30 год.Ще дойде време, когато няма да има върху кого да упажнявате безидейните си "управленски-мениджърски" идеи и постановки и тогава ще осъзнаете, но ще е твърде късно, то май вече е късно .....

**Автор:** П С (15.07.2020 14:17)

предложение за промяна по чл.168 от КТ

Предлагам текстът "Платен отпуск за две и повече живи деца" и чл. 168, ал.1 да се променят и допълнят както следва:

### **Платен отпуск за едно и повече живи деца**

**Чл. 168.** ал.1) Ако е уговорено в колективен трудов договор работник или работничка, служител или служителка:

1. с едно живо дете до 18-годишна възраст, има право на **един** работен ден,
2. с две живи деца до 18-годишна възраст, има право на **два** работни дни,
3. с три или повече живи деца до 18-годишна възраст - на **четири** работни дни

платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск се ползва от майката или от бащата на детето/децата, когато работника/работничката, служителя/служителката пожелае и не може да се компенсира с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

**Автор:** САС Подкрепа (14.07.2020 23:29)

СТАНОВИЩЕ на СИНДИКАТ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ "ПОДКРЕПА"

???"?????" ?????? ??:

- ?????? ?????????? ?? ?????? ?? ?????????????? ?????? ?? ?????????? ? ?????????? ?????????????;

- ?????????? ?? ?????????????? ?????????????? ?? ?????????? ?????? ???? ? ?????????????? ??? ? ? ?????????? ? ?????????????? ??????????????;

<https://sas-podkrepa.org/%d1%81%d1%82%d0%b0%d0%bd%d0%be%d0%b2%d0%b8%d1%89%d0%b5-%d0%be%d1%82%d0%bd%d0%be%d1%81%d0%bd%d0%be-%d0%bf%d1%80%d0%be%d0%b5%d0%ba%d1%82-%d0%bd%d0%b0-%d0%b7%d0%b0%d0%ba%d0%be%d0%bd-%d0%b7%d0%b0-%d0%b8/>

**Автор:** Мирослав Димитров (14.07.2020 22:01)

Неприемливи текстове и допълнителни предложения

Две от предложенията със сигурност са неприемливи за мен: 1. Първото е предложението чрез колективно трудово договаряне да се позволява на работодателите да установяват сумирано изчисляване на работното време за период от 12 месеца. С употребата на СИРВ и без това се злоупотребява у нас. Същото все

по-често се въвежда и прилага във всякакви браншове и сектори, без да са налице предпоставките, които според *Конвенция № 1 на МОТ относно работното време* и според *Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време*, са необходимо условие за установяване на СИРВ - най-вече наличието на непрекъсваем производствен процес. Цитираната Директива не позволява националните законодателства да предвиждат подобна дерогация на ограничаването на референтния период, който според директивата е 4 месеца. Предложеният вариант в този ЗИД на КТ, не попада в обхвата и приложното поле на предвидените в Директивата изключения. 2. Предвиждането на възможността да се преодолее ограничението за полагане на извънреден труд над 150 часа на годишна база, като същото чрез колективно трудово договаряне се трансформира в ограничение до 300 часа, под предлог, че се осигурява гъвкавост, по същността си е сериозно отстъпление от съвременните постижения в областта на регламентацията на трудовите права. Напълно противоположно е това нормативно разрешение на опитите за осигуряване на по-добри и по-здравословни условия на труд. Предложеният вариант е в противоречие с принципната забрана за полагане на извънреден труд, доколкото разширява приложното му поле, особено в комбинация с безконтролно прилагане на института на СИРВ.

Що се отнася до предложенията, напълно се солидаризирам с предложените от Синдиката на административните служители "Подкрепа" текстове и мотивите към тях. Крайно време е да се предприемат действия в посока на премахване на несправедливо и необосновано наложените рестрикции по отношение на работещите по трудово правоотношение служители в администрацията. Становището, което имам предвид е публикувано тук: <https://sas-podkrepa.org/%d1%81%d1%82%d0%b0%d0%bd%d0%be%d0%b2%d0%b8%d1%89%d0%b5-%d0%be%d1%82%d0%bd%d0%be%d1%81%d0%bd%d0%be-%d0%bf%d1%80%d0%be%d0%b5%d0%ba%d1%82-%d0%bd%d0%b0-%d0%b7%d0%b0%d0%ba%d0%be%d0%bd-%d0%b7%d0%b0-%d0%b8/>

**Автор:** Елисавета Новакова (12.07.2020 19:01)

Професии на бъдещето

АВС професии - А професия се практикува 4 дни от седмицата, В професия - един ден в седмицата, а С професия - един месец в годината.

АВС професиите да се категоризират и всеки сам да избира освен основната си професия, какви други обществено полезни или не толкова желани професии/дейности би желал да упражнява.

**Автор:** Светлана Станчева (09.07.2020 09:27)

Извънреден труд и сумирано изчисляване на работното време

Категорично не съм съгласна, чрез колективното трудово договаряне на браншово ниво да се договаря увеличение на извънредния труд до 300 часа и сумираното изчисляване на работното време до 12 месеца, в рамките на една каендарна година!

**Автор:** Снежана Сутулова (01.07.2020 16:14)

Кратък коментар н предложенията

Предложено е създаване на нов чл. 2а - Държавата насърчава социалния диалог ... И организациите на работниците и служителите полагат усилия за развитие на социалния диалог - Поредната куха норма, която не казва нищо. Насърчава, полага усилие... Как? Някакви конкретни параметри биха свършили по-добра работа.

§3 - Изменение в чл. 10, ал.1 и 2. В ал. 2 се говори за трудово правоотношение между **български работодател** и работник и служител. Какво означава български работодател? ЮЛ, ситуирано в България от италианци? Или ЮЛ в Италия, ситуирано от българи?

§4 - чл. 51б, ал.4 , изр. посл.- Министърът следва да поиска становище от всички представителни организации. В какъв срок? Трябва ли те да му дадат таквава и ако не - какво следва. После, дали са заинтересовани от съответния отраслов/браншови КТД. А и какво е бранш и какво отрасъл все още чакаме да разберем.

§ 8- нова ал.2 на чл. 114 - **излишен текст**. Дублира текста на чл. 110

§9 - към земеделски стопанин се допълва и тютюнопроизводител. Каква е съществената разлика? После, след розов цвят и лавандула се допълва и тютюн. А защо изпускаме прибирането на шафран или билки. Според мен ал. 3 трябва да остане само до реколта.

Относно сумарното изчисление на работното време - това че има недобросъвестни работодатели не е проблем на уредбата, а на контрола.

Извънреден труд - трябва да се държи сметка, че извънредният труд е колкото желан от някои работници, толкова и нежелан от други. Такъв трябва да се допуска само при желание на конкретния работник или служител. Въпросът с уреждането му от КТД на някакво ниво е безсмислен. Според мен КТ трябва да допуска такъв, но в чл. 144 да се допълни: Извънредният труд се допуска по изключение, при изричното съгласие на работника или служителя, само в следните случаи...А 146, ал.1 от 150 да стане на 300 часа.

§16 - Това изискване, за първоначално придобиване на стаж за да се ползва отпуск е излишно. Отпускът се разрешава при определени условия от работодателят. Текстът е излишен. Ако наема лице, което сега започва трудовия си стаж и през август затвора офиса, защо той да не може да полза отпуск?

Санкциите - така определени в абсолютни размери, са неефективни, а някъде и водещи до фалит. Един голям работодател няма да се впечатли от 1000 лв. глоба, но за друг това може да е краят. Глобите трябва да се определят като процент от оборота за да имат смисъл. После, ноторно известно е, че големите санкции раждат корупция, а и се използват за елиминиране на конкуренти. Винаги съм била на мнение, че неизбежността на санкцията е това, което дисциплинира, а не нейния размер.

**Автор:** Николета Атанасова (30.06.2020 23:00)

Подкрепа на становището на БСК по проекта на ЗИД на КТ

????????? ?????? ?? ?????? ? ?????????? ?????????? ?????????? ?????????????? ?? ??? ?????????  
????????? ?? ??? ?? ?? - <https://www.bia-bg.com/standpoint/view/27256/>

**Автор:** БСК Пресцентър (29.06.2020 17:15)

Становище на БСК

Становището на БСК е публикувано на адрес <https://www.bia-bg.com/standpoint/view/27256/>

**Автор:** Елисавета Новакова (24.06.2020 14:43)

Представително облекло

??107

?? ?????????? ?????????? ?? ??????? ? ?????????, ?? ????? ?? ????? ?????????????, ?? ????? ? ????????????????? ??????, ??? ?? ??? ????? ?? ?????????????? ???????, ???  
?? ?? ?????????? ?????????? ??? ????????? ??, ??? ? ?? ?? ?????????? ??? ? ?? ??????, ??????????, ???????, ???????, ??????? ? ???????, ?????????? ??????? ??  
? ??? ? ?? ??????????-?????????? ?? ?????????TE ??? ?? ????????????????? ???????, ??? ?? ??????? ?????????? ?? ?????????, ?????? ?????????? ????????? ? ???????  
??????????, ??????, ?????????? ??? ? ????????? ?????? ?????, ????? ??????? ?? ?????????? ?? ?????????.

**Автор:** DESISLAVA NIKOLOVA (24.06.2020 09:55)

Представително облекло

Предлагам да се помисли за представително облекло на работещите по трудови правоотношения в държавната администрация. Често това са лицата на фронт офиса.

Предлагам промяна в чл.107а или препратка към Наредбата за работното облекло.

Чл.107а, ал.22 (1)Служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация имат право на представително работно облекло за всяка календарна година.

(2) При постъпване в държавната администрация през календарната година служителите по трудово правоотношение имат право на представително работно облекло, пропорционално на оставащите до края й месеци.

(3) Когато служител по трудово правоотношение, работещ в държавната администрация напусне, той възстановява получената сума за представително работно облекло, установена пропорционално на неотработените месеци за годината.

(4) Стойността на представителното работно облекло на служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация се дава в пари, като изборът и видът на облеклото се осигуряват от всеки служител.

(5) Стойността на представителното работно облекло на служителите по трудово правоотношение в държавната администрация за една календарна година е до 250 лв.

(6) Конкретната стойност на представителното работно облекло се определя от органа по назначаването за всяка календарна година.

(7) Служител, работещ по трудово правоотношение в държавната администрация на непълно работно време, има право на сума за представително облекло пропорционално на определената в трудовия договор продължителност на работното време.

**Автор:** Илка Гачева (22.06.2020 16:07)

Отново непропорционални глоби

Отново имаме повишаване на санкциите, без те да са съобразени нито с тежестта на нарушението, нито с обема на работата на нарушителя. Както обикновено големите предприятия няма да са особено притеснени да нарушават нормите, а за малките тези санкции ще са непосилни, което ще е предпоставка за корупция.

**Автор:** ivan (21.06.2020 10:23)

Предложение за промяна

1. Предлагам да се промени начина на изпращане на уведомленията при сключване и прекратяване на трудовото правоотношение. В света на дигитализацията е редно тези уведомления да се изпращат по електронен път, без да се чака по 1-2 седмици докато бъдат върнати от НАП. В София ако си може да отидеш на място и веднага да ти издадат справката, но за останалите градове това няма как да стане. Помислете, че практиката показва, че работодателя няма как преди да постъпи служител да му се връчи **копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите**. Същото важи и за чл. 63, ал. 2 от Кодекса на труда. **Практиката показва, че това няма как да се спази при положение, че няма как да се спази чл. 63, ал. 1**

**Предлагам да се наложи уведомленията да се изпращат по електронен път до НАП с КЕП от работодателя или орган по назначение! Така ще се съкрати времето за уведомяване!2.**

2. Предлагате в чл. 155, ал. 2 и 3 думите „8 месеца“ да се заменят с „4 месеца“.

Изтъкват като мотив, че „по този начин ще се осигури възможност за ползването на платен годишен отпуск от младите работници и служители в годината, в която постъпват за първи път на работа, което е предпоставка и за по-добра трудова мобилност при тях.“.

Защо смятате, че не се осигурява възможност за ползване на отпуска на работниците и служителите, след като придобият 8 месеца трудов стаж? Каква трудова мобилност, уважаеми законодатели. Той за 4 месеца още не се е пригодил да работи, а вече и отпуска да ползва. Не е разумно при постъпване на работа след 4 месеца да излиза в отпуска. Мисля, че е в нарушение и на чл. 70, ал. 1 от Кодекса на труда. Как работодателя за 4 месеца ще установи дали този работник или служител е годен при положение, че той след 4 месеца излезе в отпуска.?

Също така, не забравяйте, че ако това предложение мине поставяте е неравнопоставеност държавните служители, което налага да важи и за тях. С една дума да промените и чл. 56, ал. 1 от Закона за държавния служител.

**Предлагам да си останат 8 месеца и да не се променя.**

**Ако не приемете моето предложение, тогава променете и чл. 56, ал. 1 от ЗДСл.**

**Защото в реалния живот служителите по служебно няма да приемат тази промяна, а за тях да не важи!**

**Автор:** Елисавета Новакова (21.06.2020 06:21)

АБЦ-анализ според финансирането

Директно и индиректно държавата финансира крайния продукт предлаган на пазара, за чието изработване е вложен труд. Има дейности, за които до 100% фирмата производител изисква по закон пари от държавата за финансиране на предложената услуга или стока.

Други дейности държавата изисква по закон или наредба и признава за разход, като през биланса фирмите имат право частично да изискват съфинансиране от държавата намаляйки данъците си. Кой и как защитата правата на предлагащите дейности по закон и наредба и как работят брашновите организации с държавата?

Трети свободни дейности нито се финансират директно, нито индиректно от държавата. Кой са тези трети дейности, какви са причините за малкото или голямо търсене и държавната рамка влияе ли върху търсенето на нефинансираните от нея дейности (изискват се резултати за прием след 7 клас - предлагане на частни уроци,

липса на адекватни финансови помощи за майки - търсене на места в детски ясли, липса на защита на работещи родители с плаващо работно време - принуда за закупуване на готова храна, итн). Представени ли са предлагащите трети дейности от либиисти и колко успешна е работа на лобиистите с държавата?

Моля да разграничите в ABC анализ в кои браншове кои професии и колко процента от предлаганите стоки, услуги и дейности се финансират и или съфинансират от държавата. Как и доколко се спазва равен достъп до качество в страната при дейности финансирани изцяло или частично от държавата, в кои региони липсва предлагане, липсва право на избор или има свръхпредлагане?

**Автор:** Елисавета Новакова (20.06.2020 17:43)

Достъп до качествено обучение за всеки

Учителите по общообразователните предмети да се назначават към РУО и пренасочват към училищата. Заплащането да е според стаж и според резултати от сравнителен анализ на придобитите, подобрени, повишени знания и умения на всеки отделен ученик. Ротация на учителите с изявени педагогически данни.

От учители с професионална насоченост да се изисква минимум практичен опит или практика по специалност в календарната година, да могат да се назначават също така от или към професионални сдружения, филхармония, театъра, спортен клуб и други; както и да са под контрола и наблюдението на практикуващи професионалисти.

**Автор:** Елисавета Новакова (20.06.2020 08:31)

АБЦ-анализ

ABC-анализ на предлаганите продукти на пазара според вложената и очаквана работа от трети във времето, изчислена в пари. Съобразяване с продължителността на производствения процес и амортизационния план като функция на вложен човешки труд за производство и поддръжка. Производството, поддръжката и или неправилната употреба може да създава ежедневно, месечно, годишно, евентуално работа на производителя, ползвателя. или на трети лица/сектори. Кои са тези създаващи работа фактори за всеки един сектор по отделно и как тези фактори влияят на заплащането в настоящето, произлизайки от миналото и гледайки към бъдещето. Обвързване на производителя с трети лица и сектори, на които евентуално може да им бъде възложена работа поради липса на превенция и прозорливост? Каква е ролята на държавата в този процес - определяне ниво на заплащане с цел минимизиране на социалното подпомагане на работоспособните или определяне механизъм за защита от създаване на щети и работа за трети или ...? Благоденствието в някои страни днес не се ли гради точно на тези предвидими и очаквани щети, грешки и нехайство...

**Автор:** Елисавета Новакова (19.06.2020 22:34)

Разграничаване между трудово заплащане и екзистенциален минимум за живот

Заплащането да се определя според образованието, професията, поемането на отговорност, финансови, здравословни и личностни последици във времето за обществото и отделния човек; а екзистенциалния минимум за живот да се определя според разходите за живот и инфраструктурата в общината по местоживеење и месторабота, ако е в работоспособна възраст.

Използване не само на бедността, елементарните потребности и неравностойното положение на жителите в общините за привличане на инвестиционни намерения и безвъзмездни средства; а определяне на факторите, повишаващи благоденствието на цялата общност.

Глобите да могат да се отработват в общински и държавни предприятия и структури според образованието и професията; а средствата да се използват за финансиране на екзистенциалния минимум за живот.

**Автор:** Елисавета Новакова (19.06.2020 20:45)

Трудовото законодателство за държавния служител

Спазва ли се конституцията на страната в случаите, когато държавните служители не са квалифицирани да взема решения в интерес на гражданите и не се съобразяват с даденостите към момента поради липса например на опит, емпатия, прозорливост? Унижаващо ли е за държавния служител, ако му се възлагат задачи, за чието решаване му липсват знания и умения? Кой поема отговорност за последициите от взетите решения във времето и заплаща щетите?

**Автор:** Елисавета Новакова (19.06.2020 20:30)

Лишаване от обещания

В коя друга европейска страна работникът няма право на обещания в случай че напусне по свое желание и въпреки че е плащал във фонд безработица?

Трудовите отношения между работника и служителя правдиви ли са? Работникът поставен ли е от закона в позиция да търпи при липса на алтернатива?

**Автор:** Елисавета Новакова (19.06.2020 20:16)

Глоби като функция на държавни и европейски помощи

Ако може глобите да бъдат съобразени процентуално с държавните и европейски помощи, които фирмите са получили, като например помощи 60/40 за заплати,

помощи за закупуване на оборудване и производствени ресурси, помощи за обучение на персонала, помощи за иновации, модернизация и енергоспестяване, други помощи...

## История

**Начало на обществената консултация - 19.06.2020**

**Приключване на консултацията - 19.07.2020**

**Справка за получените предложения - 23.07.2020**

[Справка за отразяване на предложенията и становищата](#)

**Окончателен акт на Министерския съвет**

---