



## ПРОЕКТ НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

[линк към консултацията](#)

### Информация

**Откриване / Приключване:** 10.12.2013 г. - 27.12.2013 г. Неактивна

**Номер на консултация:** #1063-K

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

**Тип консултация:** ---

**Тип вносител:** Национално

---

Със законопроекта се предлагат промени, свързани с нормативното уреждане на:

1. Част от предложенията на правителството от втория пакет от мерки за намаляване на регулаторната тежест за бизнеса, одобрен с Решение № 635 на Министерския съвет от 22.10.2013 г.;
2. Договора за стажуване като особен вид трудов договор, подпомагащ прехода от образование и обучение към устойчива и качествена заетост;
3. Възможност за контролните органи на Главна инспекция по труда да дават задължителни предписания на работодателите във връзка с изпращане или заличаване на уведомления за сключен трудов договор и регламентиране на случаите, в които Националната агенция за приходите (НАП) да има право служебно да заличава изпратено уведомление за сключен трудов договор.

В резултат от прилагането на проекта на акт се очаква да намалее регулаторна тежест за бизнеса, тъй като се предлага:

- промяна на периода, в който работодателите отчитат пред инспекцията по труда положения извънреден труд през календарната година – не всяко полугодие, както досега, а само веднъж годишно – до 31 януари на следващата календарна година;
- да отпадне задължението на работодателите да осигуряват за нуждите на контрола за спазване на трудовото законодателство ревизионни книги в предприятието, в неговите поделения, обекти и работни площадки и на други места, на които се полага наемен труд.

С промените се регламентира договорът за стажуване като особен вид трудов договор, в изпълнение на мерките в подкрепа на младежката заетост. Предлагат се текстове, съгласно които работодателите ще могат да сключват трудов договор с условие за стажуване с младежи на възраст до 29 години, които са завършили средно или висше училище и нямат трудов стаж или професионален опит по придобитата професия или специалност. Предвижда се такъв договор с едно и също лице да се сключва само веднъж. Младежите ще се наемат за стажуване на длъжности, които съответстват на придобитата от тях квалификация или специалност, за срок от 6 до 12 месеца. Целта на стажуването е усвояване на практически умения в процеса на изпълнение на работата под наставничеството на работодателя или на определено от него лице – наставник. Отношенията между работодателя и наставника ще се уреждат с допълнително споразумение към трудовия му договор. Предвижда се в 14-дневен срок от прекратяване на трудовия договор с условие за стажуване работодателят да издава на лицето, което е стажувало, препоръка, с която то ще може да удостовери придобитите умения пред бъдещи работодатели.

Предлага се контролните органи на Главна инспекция по труда да имат правомощията да дават задължителни предписания на работодателите да заличават уведомления за сключени трудови договори, ако установят, че няма доказателства за съществуване на трудово правоотношение. Това се налага поради факта, че през последните години са констатирани голям брой случаи на злоупотреба с личните данни на работници и служители, които се използват за извършване на регистрация на трудов договор, без такъв да е сключван между страните. Когато работодателят не изпълни в срок даденото му задължително предписание Инспекцията по труда ще уведомява НАП за служебно заличаване на уведомлението за сключен трудов договор. Контролните органи ще уведомяват НАП за служебно заличаване на изпратеното уведомление и когато работодателят, лицето, което го представлява, или лицето, определено да получава кореспонденцията на работодателя, не могат да бъдат намерени на адреса на управление.

Промените, предложени в Кодекса на труда във връзка със служебното заличаване на подадени уведомления за сключени трудови договори, защитават правата и гарантират интересите на работниците и служителите. Чрез тях ще бъдат предотвратени последиците от фигуриращ в регистъра на Националната агенция за приходите запис за сключен трудов договор, когато фактически и документално не може да се установи, че между страните е възниквало трудово правоотношение.

### **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:

[ZIDKT\\_5-12-2013.pdf - вер. 1.0 | 09.12.2013](#)

---

### Консултационен документ:

---

### Справка становища:

---

## Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

**Автор:** Prokopii (15.12.2013 19:30)

#### Заглавие

От факта, че е масова практика от страна на работодателите да се нарушават трудовите права на работниците и служители, следва изводът, че ИА "ГИТ" към МТСП няма капацитет да осъществява необходимият по обем и качество контрол по спазване на трудовото законодателство. В тази връзка предлагам разпоредбите на КТ да бъдат изменени и допълнени така, че проверките за спазване на трудовото законодателство да се извършват от представители на синдикалните организации, като за констатациите от тях се изготвят протоколи, които се предават в ИА "ГИТ" и НАП за прилагане на административно-наказателните и/или наказателно-правните разпоредби на трудовото законодателство. По този начин синдикалните организации ще бъдат привлечени и ще участват пряко в процесите на установяване, мониторинг и контрол по спазване на трудовото законодателство. Ще бъде освободен административен капацитет на ИА "ГИТ", което ще й даде възможност за изследване и анализ на лошите практики, тяхното по-справедливо санкциониране и планиране на мерки, необходими за тяхната превенция и противодействие.

Предвид изложените тук <https://osha.europa.eu/bg/topics/stress/harassment> данни, в КТ следва да бъдат предвидени разпоредби за установяване на психически тормоз, уронване на честта и достойнството на личността на работното място целящо измъчване, унижаване, подценяване или заплашване и санкциониране на лицата, които със своите действия или бездействия са пряко и/или косвено са отговорни за това.

**Автор:** Хари Василев (11.12.2013 10:01)

Още един глас "ЗА" отпадането на графиците за отпуски

На цяла България вече е ясно, че това с графиците за отпуски е практически неприложимо. Правят се едни графици за отпуски за пред Инспекцията по труда и изобщо не се спазват, защото е невъзможно да се предвиди бъдещето за 1 година напред. Реално графиците в момента представляват излишна документация, от която няма никакъв смисъл и за нищо не служи освен да се покаже на контролните органи при проверка.

**Автор:** ivan (09.12.2013 20:28)

Отпадане изготвяне на графици за отпуски

Освен гореспоменатите предлагам изцяло да отпаде изискването работодателят до 31 декември на календарната година да утвърждава графици за ползване на платен годишен отпусък. Това е голяма тежест за всички служители и е известно, че графика не може да се спазва и не може да предвидиш кога ще ти се наложи да излезеш в отпуски. Хубаво е да се обърне внимание на това. Нека да остане задължението служителите да използват отпуската до края на календарната година и да могат да прехвърлят до 10 дни, но изготвянето на графиците да отпадне. Мисля, че с тази промяна ще намалее тежестта като цяло. Надявам се някой да го прочете и да се предложи.

## История

**Начало на обществената консултация - 10.12.2013**

**Приключване на консултацията - 27.12.2013**

**Справка за получените предложения**

Справка или съобщение.