



**Промени в Наредбата за работното време, почивките и отпуските и
в Наредбата за паричните обезщетения и помощи от държавното
обществено осигуряване**

[линк към консултацията](#)

Информация

Откриване / Приключване: 26.08.2022 г. - 09.09.2022 г. Неактивна

Номер на консултация: #7001-K

Област на политика: Архив - Социална политика и заетост

Тип консултация: Акт на министър

Вносител: Министерство на труда и социалната политика

Тип вносител: Национално

С предложените промени в Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) и в Наредбата за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (НПОПДОО) се регламентира редът за:

- установяване на задълженията за дежурство и за времето на разположение на работодателя, максималната продължителност на времето на разположение и редът за отчитането му;
- ползването на отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя);
- представяне на необходимите документи в Националния осигурителен институт за изплащане на паричното обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя).

С промените ще се осигури съответствие на разпоредбите на НРВПО и НПОПДОО с Кодекса на труда и Кодекса за социалното осигуряване. Чрез тях ще се гарантират правата на работниците и служителите като се създадат ясни правила за организация на работното им време, в т.ч. дежурство и време на разположение и за начина на ползване на отпуска за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя).

Отговорна институция

Отговорна институция

Министерство на труда и социалната политика

Адрес: София, София 1000, ул. Трианица 2

Електронна поща: mlsp@mlsp.government.bg

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 ПМС - вер. 1.0 | 26.08.2022](#)

[Доклад - вер. 1.0 | 26.08.2022](#)

[Предварителна частична оценка на въздействието - вер. 1.0 | 26.08.2022](#)

[Становище на Администрацията на Министерски съвет - вер. 1.0 | 26.08.2022](#)

[Справка за отразяване на предложенията и становищата - вер. 1.0 | 16.09.2022](#)

Консултационен документ:

Справка становища:

Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

Автор: Mariya Tasheva (08.09.2022 17:13)

Дежурство и издаване на заповед след полагане на труд

Здравейте, предлагам на вашето внимание коментар по следните промени:

- Чл. 10а. (1) Дежурството е специфична организация на работата при подневно или сумирано изчисляване на работното време, при която работникът или служителят е на работното си място и изпълнява или е в готовност да изпълнява трудовите си задължения.(2) Времето на дежурство се включва в работното време на работника или служителя, определено в трудовия договор-
Коментар: Въвеждането на термин „дежурство“ като част от работното време може да доведе до неясноти в тълкуването на служебните ангажименти
- „Чл. 10е. Когато по време на разположение работникът или служителят изпълнява трудовите си задължения, в 3-дневен срок от деня, в който е положен трудът, работодателят издава заповед, в която се посочват датата и часът на явяване на работа и продължителността на положения труд.“- **Коментар: Въвеждането на такова задължение би донесло нова административна тежест при работодателя без добавена стойност.**

Автор: Димитринка Милчева (07.09.2022 09:44)

Относно ползването на отпуска за отглеждане на дете до 8-годишна възраст по чл. 164в, ал. 1 КТ

В проекта според новият чл. 46ж, ал. 2 отпускът се ползва в календарни дни. Според чл. 164в от КТ този отпуск е в размер на 2 месеца и може да се ползва наведнъж или на части. Ако 2 месеца са 60 дни, при ползване наведнъж лицето ще ползва 2 месеца. Ако обаче ползва отпуска на части и си пуска дните от понеделник до петък, при подневно отчитане на работното време ще ползва реално почти 3 месеца. Никъде не е указано и как следва да се отчита ако служителят работи на график или при сумирано отчитане на работното време. С оглед на тези ситуации е по-удачно отпускът да се ползва в работни дни и да се конкретизира - по личния график или по официалния календар.

Автор: Паола Класа (30.08.2022 11:13)

относно предложете проекто-изменения в режима на времето на дежурство и времето на разположение

Здравейте,

В предложения проект за изменение на уредбата на дежурствата и времето на разположение не е изрично указано дали времето на разположение може да се организира при условията на сумирано или на подневно отчитане на работното време, за разлика от изричната му регулация при времето на дежурство, където изрично е указано това. За времето на разположение е предвидено задължение за работодателя да води графици, което навежда на мисълта за допустимост освен при възможността за подневно отчитане, но също и на възможност за отчетност при условията на сумирано отчитане на работното време. С оглед изчистването на проблеми в практиката може би е добре този въпрос изрично да бъде уреден.

Изхождайки от максимата, че в гражданското право е позволено всичко, което не е изрично забранено ако въпросът не бъде изрично уреден, той ще се разрешава чрез тълкуване (логическо, граматично и т.н.). В мотивите на проекта липсва обосновка кое налага заплащането на положения през времето на разположение извънреден труд да става в месеца на полагане на труда, при условие, че ако е установено сумирано работно време, то изплащането му се осъществява в месеца, в който се занулява периода на сумирано изчисляване на работното време. Може би е необходимо да се помисли доколко ставката за заплащане времето на разположение, уредена в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата в размер на минимум 0,10лв. на час е адекватна за настоящите социално-икономически условия, предвид обстоятелството, че тази ставка може би е била актуална към 2007г., с приемането на НСОПЗ, но в никакъв случаи и към днешна дата. Все пак ангажиментът за задължението за време на разположение изисква спазването на задължение на работника или служителя за определена степен на готовност и ограничения в личния и семейния му живот, които не би могъл да осъществи за разлика от почивката.

История

Начало на обществената консултация - 26.08.2022

Приключване на консултацията - 09.09.2022

Справка за получените предложения - 16.09.2022

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