



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ  
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2008  
1051, СОФИЯ, УЛ. "ПРИАДИЦА" № 2, ТЕЛЕФОН: 9443, ФАКС: 988 44 05, WWW.MINSP.GOV.BG

Изх. №:

..... 03 - 825 .....

12.05.2015

✓  
ДО  
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ  
ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО  
ЗАМЕСТНИК – МИНИСТЪР ПРЕДСЕДАТЕЛ И  
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА  
ПОЛИТИКА  
Г-Н ИВАЙЛО КАЛФИН

КОПИЕ: Г-ЖА ЕМИЛИЯ КРЪСТЕВА  
СЕКРЕТАР НА НСТС

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН КАЛФИН,

Приложено, изпращаме Ви протокол от съвместното заседание на Комисията по трудово законодателство и Комисията по осигурителни отношения към Националния съвет за тристранно сътрудничество, проведено на 11.05.2015 г., доклад от председателя на Комисията по трудово законодателство и доклад от председателя на Комисията по осигурителни отношения.

ПРИЛОЖЕНИЕ: съгласно текста

ЗАМЕСТНИК - МИНИСТЪР  
ГЪЛЪБ ДОНЕВ



**Протокол от съвместно заседание на Комисията по трудово законодателство и  
Комисията по осигурителни отношения към Националния съвет за тристранно  
сътрудничество**  
**11.05.2015 г.**

**Присъствали:**

С. Нинева, Л. Тодорова, П. Малакова, Кр. Стоименова – МТСП;  
Й. Милошев, Д. Асенова, Сн. Малакова, А. Ганчева – НОИ;  
М. Тонева, И. Владова – МФ;  
Ч. Христов, А. Гонева, М. Тодорова – КНСБ;  
Р. Георгиева – КРИБ;  
И. Желязков, Н. Славчев – АИКБ;  
С. Цоцов - БТПП;  
Сн. Славчева, Гр. Димитров – БСК;  
д-р Е. Кунева, В Трифонова – МЗ;  
К. Кашъмова, Б. Димитров - НАП  
Т. Еленкова, Д. Ганева – АЗ  
А. Боянова, П. Петрова, В. Григорова, В. Апостолов – КТ „Подкрепа“

**Дневен ред:**

1. Обсъждане на проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда;
2. Обсъждане на проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване;
3. Проект на Постановление на Министерския съвет за определяне на нов размер на социалната пенсия за старост.
4. Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет.

**По т. 1 от дневния ред:**

**Г-жа Нинева – МТСП:** Правя предложение в законопроекта да се включи още един параграф, с който се прави допълнение на чл. 3 от Кодекса на труда (КТ) – нови ал. 3 и 4. Става въпрос за текст, по който социалните партньори са постигнали консенсус още през 2014 г.

Необходимо е да се уточни, че предложеният параграф 1 относно правото на представително облекло на работещите по трудово правоотношение в държавната администрация следва да влезе в сила от 1 януари 2016 г., с оглед всяка администрация да има възможност да предвиди необходимите средства за това.

**Ч. Христов – КНСБ:** Изпратили сме писмено становище до членовете на комисията по трудово законодателство, в което сме изразили отношение по законопроекта. Приемаме общо взето всички параграфи.

Конкретно по предложения нов чл. 114а (§ 2 от законопроекта): принципно го подкрепяме, но сме обърнали внимание, че тъй като няма разработен проект на наредба по ал. 7 ни е трудно да се представим, как ще „работи“ текстът.

Не подкрепяме в този му вид § 4 от законопроекта. Имаме друго предложение – за създаване на нова ал. 6 в чл. 139 КТ, като ал. 2 да не се променя. С новия текст на ал. 6 се подчертава характеристиката и социалното предназначение на работното време с променливи граници, при което част от дневното работно време за определени дни да може да се отработва по преценка на работника в следващия или други дни от работната седмица. Предложението е съобразено със становището на Икономическия и социален съвет на тема „Възможности за съвместяване на трудовия и семейния живот“.

**Г-жа Нинева – МТСП:** Използвам възможността да информирам членовете на комисията, че вече се работи по проекта на наредба по новия чл. 114а КТ и че предстои обсъждането му в състава на съществуващата работна група.

**Сн. Славчева – БСК:** Подкрепяме изцяло законопроекта, вкл. и направеното предложение за включване на още един параграф за промени в чл. 3.

Считаме, че по повод на предложението за нов чл. 114а (§ 2 от законопроекта) е необходимо да се даде определение на понятието „сезонна работа“.

Възприемаме и предложението на КНСБ за нова ал. 6 в чл. 139 КТ, но е необходимо текстът да се доуточни и да се прецизира, тъй като всеки работодател е длъжен да издаде правилник за вътрешния трудов ред съгласно чл. 181 КТ, независимо дали има или няма синдикална организация.

**И. Желязков – АИКБ:** Изразили сме писмено становище по законопроекта, което накратко ще представя.

По § 2 от законопроекта – считаме, че новият чл. 114а КТ във вида, в който е предложен, ще създаде много проблеми. Според нас срокът до 90 дни, до който да може да се работи по такива договори за прибиране на реколтата е дълъг. Не считаме за правилно работник, който работи по такъв договор само за 1 ден, да има право на обезщетение по Кодекса за социално осигуряване за 90 дни, както е предложено в § 13, т. 5 от заключителните разпоредби. Считаме, че срокът на ползване на правото на парично обезщетение не следва да надвишава срока на полагания труд.

Възможността за работа по чл. 114а КТ трябва да е привлекателна и за двете страни по трудовото правоотношение. Според нас разходите на работодателя, съпътстващи полагането на този труд, следва да бъдат ограничени до данък по ЗДДФЛ, здравна осигуровка и осигуровка за фонд „Трудова злополука и професионална болест“. Натоварването за работодателите и лицата следва да е минимално.

Възражаваме срещу § 15, т. 2 от заключителните разпоредби на законопроекта. Нормата е „куха“ и няма никакъв смисъл лицата да уведомяват Бюрото по труда, че са работили по договор по чл. 114а КТ и да декларират размера на полученото възнаграждение.

**Й. Милошев – НОИ:** Предложението на изменение на чл. 42, ал. 4 КСО (§ 13, т. 5 от заключителните разпоредби на законопроекта) касае само паричните обезщетения за временна неработоспособност поради трудова злополука и професионална болест.

При настъпване на този риск, лицата следва да имат право на такова обезщетение, дори когато работят само един ден.

**В. Григорова – КТ „Подкрепа“:** Категорично сме против и не подкрепяме законопроекта в частта за едnodневните трудови договори. Имаше противоречия, които не са изчистени в работната група при обсъжданията. Правата на работниците не са защитени по никакъв начин. Този вид трудов договор е отстъпление от гарантирани с Кодекса на труда трудови права.

Представяме писмено становище.

**Р. Георгиева – КРИБ:**

По § 1 от законопроекта: Считаме, че осигуряването на представително облекло на работещите по трудово правоотношение в държавната администрация ще доведе до допълнителен разход за бюджета.

По § 2 от законопроекта: Възприемаме предложението за нов чл. 114а КТ като пилотен проект. Следва да се има предвид, че в основна икономическа дейност „Растениевъдство“ не се включват дейностите само по прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци и розов цвят. Според нас посоченото ограничение трудовите договори за един ден да се използват само в тези случаи следва да отпадне и затова предлагаме тази част от изречението да се заличи.

По § 3 от законопроекта във връзка с правното регламентиране за създаване на досиета за персонала е необходимо да се прецизира, какви точно документи трябва да се съхраняват в него.

По § 4 относно чл. 139 – подкрепяме идеята за гъвкаво работно време, като считаме че текстът следва да подобри, като се допълни, че е необходимо и съгласието на работодателя.

По § 6 и § 7 относно отпуска по чл. 164 и чл. 165 КТ: Следва да се обмисли идеята по времето на ползване на отпуск на друго основание да не се полага и платен годишен отпуск. В противен случай се натрупва „отпуск върху отпуск“.

Допълнително ще депозираме писмено становище в НСТС.

**Ч. Христов – КНСБ:** Предлагаме действието на нормата на новия чл. 114а КТ да се ограничи до края на тази година.

**И. Желязков – АИКБ:** Изразявам несъгласие с предложението на КНСБ. Според нас не следва да се придава временен характер на нормата на чл. 114а КТ.

**И. Владова – МФ:** Министерство на финансите предлага § 1 от законопроекта да отпадне. Министерство на финансите не подкрепя идеята за уеднаквяване на правото на представително облекло на държавните служители и на работещите по трудово правоотношение в държавната администрация. Предназначението на представителното облекло на държавните служители е регламентирано в Закона за държавния служител. Министерство на финансите няма да подкрепи направеното предложение.

#### **РЕШЕНИЕ на Комисията по трудово законодателство:**

Тъй като няма единодушие от членовете на комисията, проектът на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда следва да бъде разгледан в НСТС.

**Г-н Милошев** представи дневния ред на Комисията по осигурителни отношения.

#### **По т. 2. Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване**

**Г-жа А. Гонева – КНСБ:** Като цяло законопроектът има достойнство – показана е ясна политическа воля да се гарантират повече приходи, повишена събираемост и по-висока адекватност на пенсиите. Но, все пак КНСБ остава с резерви по отношение на някои постановки на законопроекта:

Стъпката, с която се увеличават осигурителните вноски би трябвало да е по-смела. Без внимание и оставено нарастването на максималния осигурителен доход, а такива мерки също би трябвало да се предвидят. Важно е да се преосмислят темповете за възстановяване на приходите на фонд „Безработица“. Безобразно е минималният размер на обезщетението за безработица да продължава да е на ниво 7,20 лв. Освен това, разочаровани сме от липсата на някои предложени от КНСБ мерки – като давността; контрола върху длъжностните лица; контрола върху банките, които да допринесат за по-добра събираемост. По адекватността на пенсиите считаме, че би могло да се предприемат по-амбициозни мерки и като график във времето и като технология на нарастването на приноса на всяка година стаж във формулата. Трябва още веднъж да се прегледат нещата и да се прецени дали цялото нарастване следва да е за сметка на осъвременяването. Удовлетворително е че е предвидено да се отнася за всички пенсии, а не само за новоотпуснатите. Възразяваме и да се ограничават условията на достъп чрез увеличаване на възрастта за пенсиониране на всички категории. По отношение на чл. 69 е необходимо да има диференцираност за тези, които са на терен и тези, които работят на бюро. Подкрепям това, което се предвага по Учителския пенсионен фонд, като ще настояваме и тук да се процедира, така както е направено за МО и МВР – да се отнасят правилата и за хората, които са излезли от системата.

**Г-н Цопов** – БТПП: Представили сме становище в НСТС. По въпроса за давността - Не може за 5 г. един орган да не си свърши работата. Не бива да се пречи на гражданския оборот и на икономиката.

**Г-жа Григорова** - КТ „Подкрепа“: - Подкрепяме увеличението на осигурителните вноски за фонд „Пенсии“ и фонд „Безработица“. Не сме съгласно с рязката вдигане на възрастта и осигурителния стаж – свързано е с продължителността на живота, но едва от 2038 г. Ние считаме, че трябва да се вземе не само продължителността на живота, а продължителността на живота в добро здраве – може да не е обективен фактор, но би показал до колко лицата могат да продължат да работят. Предвижда натрупаните до момента средства в УПФ да се прехвърлят в 6-месечен срок. Защо да е така? Операцията може да се извърши и за 14 дни след получаване на заявлението в пенсионно осигурителното дружество. Също смятаме, че максималният осигурителен доход трябва да се увеличи. По отношение на таксите в УПФ не е обосновано инвестиционната такса да е твърд процент. Трябва да се обвърже с постигнатите резултати от пенсионно осигурителното дружество. Предлагаме да се създаде капиталов фонд към НОИ. Предлагаме функциите по събиране на осигурителните вноски да се върнат в НОИ. Против отпадането сме на §4, ал. 3 от ПЗР на КСО. Представяме писмено становище.

**Г-жа Георгиева** – КРИБ: Има ключови моменти, които не са отразени – несвойствените плащания, които НОИ прави; няма нищо за инвалидните пенсии, за ТЕЛК-овете. Не подкрепяме увеличението на осигурителните вноски. Подкрепяме доразвитието на модела за правото на избор и нееднократната възможност за промяна. Подкрепяме предложението, свързано с отпадането на 3-те години при изчисляване на индивидуалния коефициент – това да се даде като възможност, а не като задължение.

**Г-н Желязков** – АИКБ: Има три неща: 1. темп, 2. ръст и 3. липси. По първото – има постигнато споразумение за възрастта. Темпът е недостатъчен. 2. Не подкрепяме ръста на осигурителна вноска. 3. Очевидна липса - държ. капиталов фонд. Да се конкретизират капиталовите структури. Липсват актюерски разчети. Не е спазен чл. 28, ал. 2 от Закона за нормативните актове. Липсват предложение на КФН – за мултифондовете; такси, удръжки; норми относно свързаните лица. Да се промени методологията на достъп до пенсиите за инвалидност

**Г-н Димитров** – БСК: Усъвършенстван е модела, но отчасти. Отново се спираме на първия стълб и забравяме всичко останало. Ако правим цялостна реформа, може да се прави на етапи. Има и много положителни неща: в мотивите има обосноваване в цифри; доволни сме от чл. 69 – ще има контрол. Не подкрепяме предложенията, свързани със Сребърния фонд. За пенсиите за инвалидност – има само изказвания. Съгласен съм с изказването на г-жа Гонева по отношение на чл. 69 да има диференцираност за работещите на терен и тези в канцелариите. Ще подкрепим тези изменения, които са полезни, но като цяло не подкрепяме законопроекта. Винаги губим целта – адекватните пенсии; мислим за ефективността в системата, а не за хората.

**НОИ** подкрепя законопроекта.

**МТСП** подкрепя законопроекта.


#### **РЕШЕНИЕ на Комисията по осигурителни отношения:**


Тъй като няма единодушие от членовете на комисията, проектът на Закон за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване следва да бъде разгледан в НСТС.


По т. 3. от дневния ред – проект на ПМС за определяне на нов размер на социалната пенсия за старост – проектът се приема единодушно от членовете на комисията.

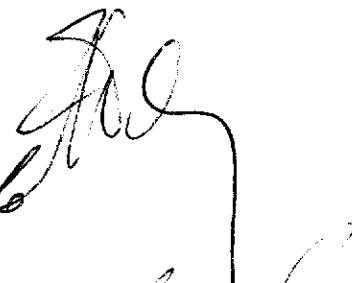
По т. 4. – проект на ПМС за изменение и допълнение на нормативни актове на МС – подкрепя се единодушно.

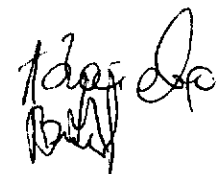
Комисията по осигурителни отношения взе единодушно **РЕШЕНИЕ** да подкрепи проектите на Постановления на Министерския съвет за определяне на нов размер на социалната пенсия за старост и за изменение и допълнение на нормативни актове на МС и предлага да бъдат приети на подпис от членовете на НСТС съгласно чл. 9, ал. 1, изр. 2 от Правилника за организацията и дейността на съветите за тристранно сътрудничество.

За МТСП: 


За МФ: 


За НОИ: 

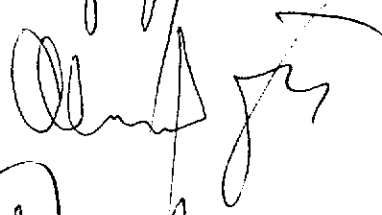
За КНСБ: 

За КТ „Подкрепа“: 


За АИКБ: 


За БТПП: 

За КРИБ: 

За БСК: 

За НАП: 

За АЗ: 

За МЗ: 

**ДО**  
**ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА НАЦИОНАЛНИЯ**  
**СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО**  
**ЗАМЕСТНИК – МИНИСТЪР ПРЕДСЕДАТЕЛ И**  
**МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА**  
**ПОЛИТИКА**  
**Г-Н ИВАЙЛО КАЛФИН**

**КОПИЕ: Г-ЖА ЕМИЛИЯ КРЪСТЕВА**  
**СЕКРЕТАР НА НСТС**

### **ДОКЛАД**

**От Смела Нинева – председател на Комисията по трудово законодателство към**  
**НСТС**

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН КАЛФИН,**

На 11 май 2015 г. по Ваше указание се проведе заседание на Комисията по трудово законодателство при следния дневен ред:

1. Обсъждане на проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

На заседанието присъстваха представители на МТСП, МФ, НОИ, КТ „Подкрепа“, КНСБ, БТПП, АИКБ, КРИБ, БСК, АЗ, НАП и МЗ.

Председателят на комисията – Смела Нинева - МТСП, направи предложение в законопроекта да се включи още един параграф, с който се прави допълнение на чл. 3 от Кодекса на труда - текст, по който социалните партньори са постигнали консенсус още през 2014 г.

Представителят на КНСБ – Чавдар Христов, изрази становище, че КНСБ подкрепя общо взето всички предложения, но категорично не подкрепя § 2 (чл. 114а) и § 4 (чл. 139), за които направи ново предложение.

Представителят на БСК – Снежана Славчева, подкрепи изцяло предложението, вкл. и новия текст. Приема предложението на КНСБ за чл. 139, но счита че трябва да се прецизира. Счита, че е необходимо да се даде определение на понятието „сезонна работа“.

Представителят на АИКБ – Ивелин Желязков, изрази становище, че § 2 от законопроекта – новият чл. 114а КТ във вида, в който е предложен, ще създаде много проблеми, а и срокът до 90 дни е много дълъг. Не подкрепят § 13, т. 5 от заключителните разпоредби. Разходите на работодателя следва да бъдат ограничени до данък по ЗДДФЛ, здравна осигуровка и осигуровка за фонд „Трудова злополука и професионална болест“. Категорично възразяват срещу § 15, т. 2 от заключителните разпоредби на законопроекта.

Председателят на КОО - Й. Милошев – НОИ, изрази становище, че предложението на изменение на чл. 42, ал. 4 КСО (§ 13, т. 5 от заключителните разпоредби на законопроекта) касае само паричните обезщетения за временна неработоспособност поради трудова злополука и професионална болест. При настъпване на този риск, лицата следва да имат право на такова обезщетение, дори когато работят само един ден.

Представителят на КТ „Подкрепа“ – В. Григорова, изрази становище, че са категорично против и не подкрепят законопроекта в частта за едnodневните трудови договори. Представи писмено становище.

Представителят на КРИБ – Румяна Георгиева, подкрепи § 1, § 3 и § 4 с предложение за прецизирането им. Възприемат § 2 като пилотен проект. По § 6 и § 7 считат, че във връзка с отпуски по чл. 164 и чл. 165 КТ следва да се обмисли идеята по времето на ползване на отпуск на друго основание да не се полага и платен годишен отпуск.

Представителят на МФ – И. Владова, предлага § 1 от законопроекта да отпадне, тъй като Министерство на финансите не подкрепя идеята за уеднаквяване на правото на представително облекло на служителите по трудово правоотношение в държавната администрация с това на държавните служители.

Тъй като няма единодушие между членовете на Комисията по трудово законодателство, проектът на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда следва да бъде разгледан в Националния съвет за тристранно сътрудничество.

- Приложения:**
1. Становище изх. № 0153 от 11.05.2015 г. на КТ „Подкрепа“.
  2. Становище на КНСБ.
  3. Становище изх. № 221 от 07.05.2015 г. на АИКБ.
  4. Протокол от заседанието на КТЗ.
  5. Закон за изменение и допълнение на кодекса на труда.
  6. Мотиви към проектозакона.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА:**

**СМЕЛА НИНЕВА**



**КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В**  
**БЪЛГАРИЯ**

До комисията по трудово  
законодателство към НСТС

**СТАНОВИЩЕ**

**Относно: ЗИД на КТ предложен от МС /МТСП от м.05.2015г.**

**I. Приемаме текстовете на:**

1. § 1 за допълнение в чл. 107а КТ с нова ал. 18, с която се дава възможност и на работещите по трудови правоотношения в държавни администрации да ползват представително облекло.
2. §3, чрез който се създава чл. 128б относно задължение на работодателя да води трудово досие на работника или служителя.
3. § 6, чрез който алинея 1 в чл. 164 се изменя, като се дава право на всички майки на допълнителен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2 години без значение от броя на родените деца.  
В тази връзка приемаме и § 7 за отмяната на чл.165 КТ.
4. § 8 за допълнение в чл. 192, ал. 1 КТ.
5. § 9, §10 и §11, чрез които в съответните текстове (чл.230, чл.231 и чл.232 КТ) се заменят думата „обучаемия“ с думите „работника или служителя.
6. § 12 за допълнение в чл. 404, ал. 1, т. 3 КТ.

**II. По § 2, чрез който се създава се нов чл. 114а КТ.**

Приемаме идеята по принцип.

Приемаме като цяло и предложената, чрез §2 от ЗИД на КТ нейна нормативна конструкция, и свързаните изменения в осигурителното законодателство, отразени в § 13 и §14 от заключителните разпоредби на законопроекта.

В експертен порядък тази идея и конструкция бе лансирана от нас. Независимо от това и предвид на обстоятелствата, че:

- подобна правна уредба, насочена към регулиране на трудови отношения в един подсектор на един основен сектор, е нетипична и в

определена степен противоречи на на Закона за нормативните актове<sup>1</sup>;

- предвид горното намерението за тази правна уредба изрично бе определена от министъра на труда и социалната политика, той и заместник министър председател, като „пилотна“, с оглед последващо разгръщане и за други подсектори на този и на други основни сектори от класификатора на икономическите дейности;
- макар и обществено обосновани и приемливи, насочени и към изсветляване на част от сивата икономика, предложенията, респ. промените се извършват в спешен, непланиран от МС порядък по инициатива и под натиск на определени заинтересовани лица за правна уредба и незабавното ѝ приложение още през този селскостопански сезон.

Горните обстоятелства очертават приемането на правни норми, които крият възможни изненади и неблагоприятия при приложението им в практиката, не гарантират спокойствие в практиката по правоприложението им, не обезпечават в пълна степен, както правата на работещите, така и осигурителните последици от приемането им.

Този извод е основателен и предвид липсващата яснота относно правната уредба на редица технически и организационни детайли от които зависи незабавното приложение на новият чл.114а КТ. Тяхното определяне е предоставено от закона на специална наредба, която трябва да бъде издадена от министъра на ТСП (§2, от законопроекта, чл.114а, ал.7 КТ)<sup>2</sup>.

В тази връзка можем да се позовем и на чл.45 от Указ № 883<sup>3</sup> по прилагането на ЗНА, още повече че прилагането на второто изречение от този член би знаправило невъзможно незабавното влизане в сила на чл.114а КТ.

---

<sup>1</sup> ЗАН - Чл. 3. (1) Законът е нормативен акт, който урежда първично или въз основа на Конституцията обществени отношения, които се поддават на трайна уредба, според предмета или субектите в един или няколко института на правото или техни подразделения.

Чл. 4. (1) Кодексът е нормативен акт, който урежда обществените отношения, предмет на цял клон на правната система или на обособен негов дял.

<sup>2</sup> Чл.114а (7) Условието и редът за издаване, регистриране и отчитане на трудовите договори, както и формата и съдържанието им, се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика, съгласувана с управителя на Националния осигурителен институт и изпълнителния директор на Националната агенция за приходите.

<sup>3</sup> Указ № 883 - Чл. 45. (1) Проектът на акта по прилагане на закона се изготвя заедно със законопроекта и се приема в срока на влизане на закона в сила, освен ако законът влиза в сила веднага или три дни след обнародването му. В този случай актът по прилагане на закона се приема най-късно в шестмесечен срок от влизане на закона в сила.

Ето защо по наше мнение:

1. Незабавно в порядък на тристранно сътрудничество следва да се обсъди и проект на предвидената в чл.114а, ал.7 от ЗИД на КТ наредба.

2. Няма пречка, напротив има нужда, обосновано ще е, ако действието на чл.114а КТ и свързаните с него изменения в осигурителните закони бъде предвидено до края на настоящата 2015 г.

Подобна практика бе възприета през 2010г. от законодателя по времето на първото правителство на г-н Б.Борисов, чрез ЗИД на КТ във връзка с мерките за борба с икономическата криза (вж. §3б, §3г и § 3д ДВ, бр.58/ 2010 г.) Закона за нормативните актове не забранява подобен подход.

Няма никаква пречка при добросъвестно, комплексно оглеждане и преценка на резултатите от приложението на чл.114а КТ и съответната наредба, в началото на следващата година да се иницират промени, както в съответните закони, така и в съпътстващата обезпечавача приложението им наредба, които ще стабилизират правната уредба и ще превърнат „пилотния“, на този етап, модел в утвърден и траен режим на възникване на трудови правоотношения в този режим. Това според нас изрично следва да се предвиди и отбележи и в мотивите към законопроекта.

**По новата конструкция за едnodневен трудов договор по чл.114а КТ предлагаме и следните допълнения:**

- Отразяване в трудова книжка или по друг приемлив и за двете страни по правоотношението начин, чрез който да се доказват и осигурителни права, когато и ако това се наложи;
- Да се създаде легално определение за словосъчетанието „*краткотрайна сезонна селскостопанска работа*“, предвид на това че думите, краткотрайна, сезонна и временна работа са употребени и в чл.68, ал.3 КТ и е възможно да възникнат различни тълкувания да се противопоставят едно на друго, т.е да се създадат условия за възникване на трудови спорове в резултат на правен вакуум.

**III. Не приемаме предложените с § 4 допълнения в чл. 139 КТ в предложения вид.**

В мотивите към законопроекта е записано „Предлага се промяна в чл. 139 от Кодекса на труда относно установяването на работно време с променливи граници.“

Под променливи граници действащият текст на чл.139, ал.2 КТ има предвид **границите на работното време за деня**, а не за седмицата. Че е така изначално личи от третото изречение в ал.2-ра, т.е. **това, което ЗИД КТ, чрез, §4, т.1 предлага да бъде отменено.**

Такова е общоприетото разбиране за предназначението на действащата ал.2-ра(вж Коментар на Кодекса на труда от авторски

колектив начело с проф. В.Мръчков, издателство Сиби, 2009г., десето издание, стр. 447, последен абзац).

Тоест при въпросната ал.2 на чл.139 КТ става дума организация на работното време при **подневното му** отчитане.

Обратното разбиране би означавало, че в чл.139, ал.2 КТ е уредено **седмично сумирано** отчитане на работното време. При това без референтен период, какъвто за сумираното отчитане на работното време следва да има(чл.142 КТ).

**Точно това се стреми да създаде или ще създаде предложената промяна!? Ако бъде възприета.**

Тоест вместо да се преоцени промяната в КТ 2001г., чрез която сумираното отчитане на работното време бе възприето, като възможно и приложимо във всички производства, а не само в такива с непрекъсваем работен процес, се разпростира тази хипотеза и вместо отчитане се превръща в организация на работното време.

КНСБ е заявила официално пред МТСП своята позиция по сумираното отчитане на работното време и е предоставила анализ на проблемите, които то породил след 2001г. Предвид на това не можем да възприемем промяната формулирана по този начин.

#### **По наше мнение :**

1.Мястото на такава правна норма не е в този член, тъй като по своите характеристики тя се отнася към сумираното отчитане на работното време, а не към времевата организация на работния процес.

2. Предлаганата от вносителя промяна налага изменения и в Наредбата за работното време почивките и отпуските. В тази връзка обаче не са обсъждани наложителни промени в тази наредба, т.е. ситуацията е същата като предлаганият в ЗИД на КТ §2 по отношение на ЗНА и Указ №883 по приложението му.

3. Склонни сме да приемем промяна, която дава възможност за променливи граници, но в рамките на деня, а не на седмицата. В тази връзка **предлагаме друга редакция на текста:**

*„(3) Извън времето на задължителното присъствие по предходната алинея работникът или служителят сам определя дневното си работното време, така че в края на всеки работен ден да е отработил уговорената, чрез трудовия договор продължителност на работния ден, без да се нарушава междудневната и междуседмична почивки.“*

*Или*

*„(3) Извън времето на задължителното присъствие по предходната алинея работникът или служителят сам определя дневното си работното време в рамките на 12 часа, така че в края на всеки работен ден да е отработил уговорената, чрез трудовия договор*

***продължителност на работния ден, без да се нарушава  
междудневната и междуседмична почивки.***

След уточненията направени от зам. министър г-н Г.Донев с оглед социалната предназначеност и насоченост на предложението за създаване на нова ал.3 в чл.139 КТ правим следното предложение:

- 1. Действащият текст на чл.139 ал. 2 КТ да остане непроменен**
- 2. Да се създаде нова ал.6 в (чл.139 със следното съдържание.**

„(6) С цел съвместяване на трудовите и семейните задължения на работника и служителя в предприятията, в които организацията на труда позволява това, може да се установява работно време с променливи граници, като част от дневното работно време за определени дни се отработва в следващия или други дни от работната седмица. Условието, реда и отчетността за въвеждане на работно време с променливи граници в този случай се уреждат, чрез индивидуален или колективен трудов договор, а ако няма синдикална организация с Правилника по чл.181 КТ.

(вж.чл.167б, ал.2 КТ от който са използвани елементи)

IV. С оглед липсата на какъвто и да е конфликт между становищата на представителните работодателски и синдикални организации и наличието на законодателен опит от 2010 г. (текстовете на съответните раздели за надомната и работата от разстояние в КТ) подновяваме предложението за приемане на няколко текста относно тристранното сътрудничество, за които сме изпратили и писмо изх. № 03-09-15/27.02.2015 г. до г-н И.Калфин.(прилагаме писмото и писмо до министър-председателя Б.Борисов от 2012г.)

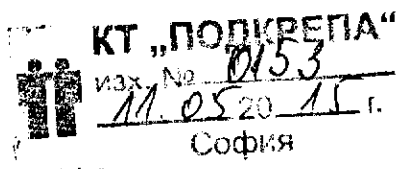
**Приложения:** съгласно текста.

11 май 2015г.

Ч.Христов

Вицепрезидент на КНСБ, член на  
комисията по трудово законодателство





ДО

Г-Н ИВАЙЛО КАЛФИН

ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-  
ПРЕДСЕДАТЕЛ И МИНИСТЪР НА  
ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ  
СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО  
СЪТРУДНИЧЕСТВО

## СТ А Н О В И Щ Е

на Конфедерация на труда „Подкрепа“

относно проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН КАЛФИН,**

Във връзка с разглеждането на проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда КТ „Подкрепа“ изразява следните съображения:

1. Въвеждането на едnodневен трудов договор в Кодекса на труда създава много неясноти и измества ролята на срочния трудов договор, който урежда много по-сигурно и ясно отношенията, свързани с полагането на работна сила за извършване на сезонна селскостопанска работа. Подкрепяме намеренията за изсветляване на тази част от



икономиката и за гарантиране възнагражденията и осигуровките на работещите в сезонната селскостопанска кампания, но намираме избраната правна форма за неуспешна. Не са докрай изчистени правните норми и процедурите. Предложените за обсъждане текстове не дават никакви гаранции за правата на работещите.

Въпреки нашите коментари към Министерство на труда и социалната политика, остават неуредени въпросите с работното облекло, обучението и инструктажа, безплатната храна, нормирането на труда, личните предпазни средства, транспорта от и до обекта.

**За пръв път в българското законодателство се предлага да бъде въведен трудов договор, за който не се признава трудов стаж.** Тази идея води до отказ от защита на трудовите права, несигурност на доходите и заетостта, ниско заплащане, което в никакъв случай не покрива минималните жизнени нужди на работника.

С приемането на тази идея отпада задължението на работодателя да уведоми НАП при сключване на договор, дирекции "Инспекция по труда" няма да имат електронен достъп до регистъра на трудовите договори, не се изготвя и предоставя длъжностна характеристика на служителя. Част от останалите ни съображения:

- Вносителят на предложението не предостави оценка на ефектите върху работещите при въвеждане на едnodневен трудов договор. Няма и описани примери, въведени в други държави, за да можем да проследим очакваното въздействие.

По отношение на увеличаването на несигурността, близък аналог на това предложение е т.нар. **zero-hours contracts** (договор с нулеви часове) във Великобритания. В последните месеци това е една от най-критикуваните политики на английското правителство и е основна тема в обществения дебат там. Това е договор, който не гарантира никаква заетост и никакви доходи. Дава възможност, и често се случва, работодателят да се обади среднощ на служителя, за да го „поръча“ за следващата сутрин. Това увеличава и легализира несигурността, подкопава и семейния живот. Според британски експерти, zero-hours contracts са символ на неработещата икономика.

За да ги представят като по-приемливи, защитници на договорите настояват те просто да се ребрандират и да се наричат **„гъвкави договори“**. „По-голяма гъвкавост на работното време за работника или служителя“ е и заявената цел на българските вносители на едnodневния трудов договор. Аналогията е очевидна.

Първоначалният замисъл, при въвеждането на договорите с нулеви часове във Великобритания, е те да се отнасят за студенти и сезонни селскостопански работници. След кризата от 2008 година обаче действието им се разширява във всички области на икономиката и за всички служители. Само за последната година броят на хората, които

нямат никаква сигурност за работното си място и доходи, са се увеличили със 100 хиляди. Няма никакво съмнение, че този сценарий ще се повтори и в България.

КТ „Подкрепа“ категорично се противопоставя да бъде отворена кутията на Пандора, синдикатите да бъдат маргинализирани, а работниците със затвърден законово в новопредложения чл. 114а – отказ от защита.

- Някои от организациите, които настояват да се въведе едnodневен трудов договор, твърдят, че така ще се изсветли част от икономиката. Предвиждат осигурените лица да се увеличат с повече от 100 000. Не допускаме, че представителите на тези асоциации са развили ясновидски способности – следователно това е признание за броя на работниците, с които същите работодатели ежегодно не подписват трудов договор и за които не внасят социални осигуровки. Странно е защо държавата не реагира на тези самопризнания за ощетяване на нейните интереси и на интересите на работещите. И вместо да потърси отговорност за извършените масови нарушения, предлага варианти да ги легализира.
- Чл. 68, ал. 1, т. 2 дава възможност на работодателите и в момента да сключват срочни договори до завършване на определена работа. Тази възможност е добре регламентирана и няма причина да не се използва при сезонните селскостопански работници.

Като взе предвид първоначалните становища „против“ едnodневните договори на Инспекцията по труда, Агенцията по заетостта и Агенцията за социално подпомагане, КТ „Подкрепа“ продължава да застъпва становището, че трябва да се създаде законодателен механизъм за насочване на безработните лица от бюрата по труда към тази сезонна селскостопанска работа, но като се използва вече утвърдената и осигуряваща защита на трудовите права форма на трудовия договор.

2. По отношение на предлаганата промяна в чл. 139 на Кодекса на труда КТ „Подкрепа“ изразява несъгласието си с втората част на новосъздаваната алинея 3, а именно: **„така че в края на всяка работна седмица да е отработил 40 часа“**. Този текст следва да отпадне от предложението. Той противоречи на ал. 2 от която се разбира, че работникът е длъжен да присъства само **„част“** от работното време, която е определена от работодателя (задължително присъствие). С предложението на министъра на труда реално работникът губи това право. Това може да доведе до опасен прецедент и допълнително напрежение и спорове (съществуващи и в момента) за работещите в



областта на културата и образованието, където артистите, изпълнителите или педагозите се възползват именно от досегашната разпоредба на чл. 139, като работят задължителна и регламентирана част от работното си време в предприятието, а друга – самоподготовка, проверка на контролни, подготовка на уроци и др., извън предприятието.

Идеята има своите положителни страни - работниците ще могат да организират сами разпределението на работното си време и по този начин да съвместяват по най-удобен за тях начин трудовия и семейния си живот. Това би дало възможност на работещите родители да съчетават изпълнението на служебните си задължения и тези по отглеждането на децата си, например да могат да ги водят на детска градина, училище, прегледи и др. Променливите граници на работното време биха се отразили положително и на екологията - избягва се натовареният трафик в пиковите часове.

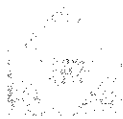
По отношение на останалите предложения за изменение в Кодекса на труда изразяваме своята подкрепа, тъй като те не ограничават трудови права, не се намират в противоречие с действащата нормативна уредба и с основни принципи на правото.

**С УВАЖЕНИЕ:**

**ИНЖ. ДИМИТЪР МАНОЛОВ**

**ПРЕЗИДЕНТ НА КТ „ПОДКРЕПА“**





**АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**

1507 София, ул. Тракия №18  
тел./факс: (02) 963 3752-963 3756  
e-mail: bic@bica-bg.org  
www.bica-bg.org

Изх. № 221/07.05.2015 г.

**ДО  
Г-Н ИВАЙЛО КАЛФИН  
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ  
И МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА  
ПОЛИТИКА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ  
ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО**

Относно: Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН КАЛФИН,**

Във връзка с разглеждането на проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда Асоциация на индустриалния капитал в България изразява следното

**СТАНОВИЩЕ**

**ПО ПРОЕКТА НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА  
КОДЕКСА НА ТРУДА**

Законопроектът има за цел да уреди неуредени трудови правоотношения и да усъвършенства действащи норми в Кодекса на труда.

Предложението за добавяне на нова ал. 18 в чл. 107а от Кодекса на труда урежда право на представително облекло на служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация. Нямаме възражения по повод на целеното уеднаквяване на права на работещите по трудово и тези по служебно правоотношение.

Многократно предлаганото от нас регламентиране на краткотрайната сезонна селскостопанска работа е намерило изражение в нова законова разпоредба - чл. 114а, с която се урежда сключване на трудови договори за един ден в основна икономическа дейност „Растениевъдство“, като възможността е ограничена само за прибирането на реколтата от плодове, зеленчуци и розов цвят, за професии, неизискващи специална квалификация и такива трудови договори могат да бъдат сключвани общо за не повече от 90 работни дни в календарна година.

Предлаганият режим на осигуряване, обаче не намираме за еполюлив. Според нас съответните полагането на този труд разходи следва да бъдат ограничени до данък по ЗДФЛ, здравна осигуровка и осигуровка за фонд "Трудова злополука и професионална болест". Това ни виждаме следва от вида на ползания труд и характера и естеството на работа. Считаме, че не е необходимо да се заплаща вноска за фонд "Пенени", дори само на основание факта, че съгласно ал. 1 този труд не се счита за трудов стаж. Допълнителен аргумент е, че за да получи практическа реализация предлаганата еднодневна работа, тя трябва да е привлекателна и за двете страни, а не да води до допълнителни свързани разходи, които да демотивират потенциалните заинтересовани лица. В тази връзка възразяваме и предлагаме се измени в посочения смисъл предложеното е § 13 създаване на нова ал. 10 в чл. 4 на КСО относно обхвата на осигуряване, както и да отпадне предвиденото е § 15 (новата ал. 10 в чл. 20 на ЗПЗ) задължение за уведомяване на съответната дирекция „Бюро по труда“ от положилите труд по чл. 114а лица. Накратко – за да сработи предлаганата удачна мисъл, тя трябва да отговаря кумулативно на две условия - да не е свързана с ограничаване на права, нито със значително увеличаване на задължения за която и да било от страните. В този смисъл подкрепяме решението лицата, които полагат труд по време на сезонната селскостопанска работа, да не бъдат лишавани от паричните обезщетения за безработица, които получават, както и да имат право да ползват пълния набор от посреднически услуги по Закона за насърчаване на заетостта.

Що се отнася до ограничението за полагане на такъв вид труд до 90 работни дни, намираме този срок за прекомерен. Същевременно предлагаме същият да бъде по-кратък и да се обвърже с правото на парично обезщетение по § 13 (предлаганата нова алинея 4 в чл. 42 от КСО), т. е. срокът на ползване на правото на парично обезщетение да не може да надвишава срока на полагания труд. В противен случай са възможни злоупотреби като това за работа от 1 ден да се ползва право на обезщетение за временна неработоспособност за срок от 90 дни.

Важно за прилагането на новата възможност е ограничаването на изискванията към трудовия договор по чл. 114а, ал. 4. Те трябва да бъдат сведени до необходимото минимално съдържание - данни за страните, мяето на работа и размер на трудовото възнаграждение.

Предвидено е да не се прилагат някои от изискванията, свързани с полагането на труд по трудово правоотношение като това да се изпращат уведомления в Националната агенция за приходите, да се връчва дължовна характеристика и да се издава заповед за прекратяване на трудовия договор поради изтичане на срока. Това законодателно решение също е удачно, поради което го подкрепяме изцяло.

Предложението за нов чл. 128б в Кодекса на труда можем да подкрепим само, ако бъде обвързано с изискване за електронен характер на трудовото досие на работника или служителя. По този начин, освен адекватно на съвременните условия се намаляват и неспирещи разходи, свързани с дейността.

Предлаганата промяна в чл. 139 относно установяването на работно време е променлива граница е необходимо да бъде подкрепена. Това е правна възможност, която е добра като за работодателите, така и за работниците и служителите. И за двете страни повече гъвкавост на работното време създава условия за по-пълноценното му изпълняване, с оглед постигане на заложените цели и по-оптимално съотношение между работа и почивка.

С предложените изменения в чл. 164, ал. 1 се предвижда след изнотиване на отпусъка поради бременност, раждане или осиновяване, ако детето не е настанено в детско заведение, работничката или служителката да има право на допълнителен отпусък за отглеждането му до навършване на 2-годишния възраст. Тази промяна според нас следва да бъде обвързана с отнадане на възможността за ползване на платен годишен отпусък на основание вече ползван такъв по чл. 163 и 164 от КТ.

Подкрепяме предлаганата с §12 административно-наказателна отговорност за неразрешено премахване на знак, за спиране на дейността на предприятия, производства и обекти, за нарушения на правилата за здравословни и безопасни условия на труда, които застрашават живота и здравето на хората.

Приемането на законопроекта е важно за нас, но считаме, че за да постигнат заложените цели, е необходимо горните предложения да бъдат взирнеги изцяло.

С УВАЖЕНИЕ,



**ВАСИЛ ВЕЛЕВ**  
**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ**  
**НА АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ**  
**КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**

## 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., бр. 15, 46, 58, 77 от 2010 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 2010 г. - бр. 91 от 2010 г.; изм. и доп., бр. 100 и бр. 101 от 2010 г. и бр. 18, 33, 61 и 82 от 2011 г., бр. 7, 15, 20 и 38 от 2012 г., Решение № 7 на Конституционния съд от 2012 г. - бр. 49 от 2012 г., бр. 77 и бр. 82 от 2012 г., изм., бр. 15 и бр. 104 от 2013 г., доп. бр. 1 от 2014 г., изм. и доп., бр. 27 и 61 от 2014 г.)

**§ 1.** В чл. 3 се създават ал. 3 и 4:

„(3) По въпроси в обхвата на чл. 3, ал. 1 могат да се сключват споразумения между представителните организации на работниците и служителите и работодателите за приемане на нормативни актове, когато:

1. Споразумението е сключено по тяхно искане след преценка на държавата;
2. Държавата е предложила сключване на споразумението.

(4) Изпълнението на споразуменията по ал. 3 се осъществява от държавата.“

**§ 2.** Създава се чл. 114а:

#### **„Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа**

Чл. 114а. (1) Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа може да се сключва между работник и регистриран земеделски стопанин за работа за един ден, като това време не се признава за трудов стаж.

(2) С един работник може да се сключват трудови договори по ал. 1 общо за не повече от 90 работни дни в една календарна година.

(3) Трудовият договор по ал. 1 може да се сключва за професии, неизискващи специална квалификация в основна икономическа дейност „Растениевъдство“ – само за прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци и розов цвят.

(4) Трудовият договор по ал. 1 съдържа данни за страните, място на работа, наименование на длъжността, размер на трудовото възнаграждение, дата на изпълнение на работата, продължителност, начало и край на работния ден. Продължителността на работното време е равна на пълната законоустановена продължителност.

(5) Трудовото възнаграждение се изплаща лично на работника срещу разписка в края на работния ден.

(6) При сключване и прекратяване на трудов договор по ал. 1 не се прилагат чл. 62, ал. 3 и 4, чл. 127, ал. 1, т. 4 и чл. 128а, ал. 3.

(7) Условието и редът за издаване, регистриране и отчитане на трудовите договори, както и формата и съдържанието им, се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика, съгласувана с управителя на Националния осигурителен институт и изпълнителния директор на Националната агенция за приходите.

(8) Работниците, които полагат труд по ал. 1, се осигуряват при условия и по ред, установени в Кодекса за социално осигуряване и в Закона за здравето осигуряване.“

**§ 3.** Създава се чл. 128б:

**„Задължение на работодателя да води трудово досие на работника или служителя**

Чл. 128б. (1) Работодателят е длъжен да води трудово досие на всеки работник или служител.

(2) Трудовото досие на работника или служителя се създава при постъпване на работа и в него се съхраняват документите във връзка с възникването, съществуването и прекратяването на трудовото правоотношение.

(3) Работникът или служителят има право да получава заверени копия от съхраняваните документи по реда на чл. 128а.“

**§ 4.** В чл. 139 се създава ал. 6:

**„(6) В предприятия, в които организацията на труда позволява това, може да се установява работно време с променливи граници, като част от дневното работно време за определени дни се отработва от работника или служителя в следващия или други дни от работната седмица. Условието и редът за въвеждане на работно време с променливи граници в тези случаи, както и начинът на отчитането му се уреждат с правилника за вътрешния трудов труд на предприятието.“**

**§ 5.** В чл. 161 се правят следните изменения и допълнения:

1. Създава се нова ал. 2:

**„(2) Времето на неплатен служебен или творчески отпуск по ал. 1 се зачита за трудов стаж.“**

2. Алинеи 2 и 3 стават съответно ал. 3 и 4.

**§ 6.** Алинея 1 в чл. 164 се изменя така:

**„(1) След използване на отпуска поради бременност, раждане или осиновяване, ако детето не е настанено в детско заведение, работничката или служителката има право на допълнителен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2-годишната му възраст.“**

**§ 7.** Член 165 се отменя.

§ 8. В чл. 192, ал. 1 след думата „лице“ се добавя „с ръководни функции“.

§ 9. В чл. 230 се правят следните изменения:

1. В ал. 1, изр. 1 след запетаята думите „а обучаемият“ се заменят с „а той“.
2. В ал. 3 думата „обучаемият“ се заменя с „работникът или служителят“.
3. В ал. 4 думата „обучаемият“ се заменя с „работникът или служителят“.

§ 10. В чл. 231 се правят следните изменения:

1. В ал. 1, изр. 1 думата „обучаемия“ се заменя с „работника или служителя“.
2. В ал. 2, изр. 1 думата „обучаемия“ се заменя с „работника или служителя“.
3. В ал. 3 думата „обучаемият“ се заменя с „работникът или служителят“.

§ 11. В чл. 232 се правят следните изменения:

1. В ал. 1 след думите „да приеме“ думата „обучаемия“ се заменя с „работника или служителя“, а след запетаята думите „а обучаемият“ се заменят с „а работникът или служителят“.
2. В ал. 2 думата „обучаемия“ се заменя с „работника или служителя“.
3. В ал. 3 думата „обучаемият“ се заменя с „работникът или служителят“.

§ 12. В чл. 404, ал. 1, т. 3 в края на текста се поставя точка и запетая и се добавя „да поставят специален знак за това като при неразрешеното му премахване се носи административнонаказателна отговорност.“

### ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 13. В Кодекса за социално осигуряване (Обн., ДВ, бр. 110 от 1999 г.; Решение № 5 на КС на РБ от 29.06.2000 г. - бр. 55 от 2000 г., изм. и доп., бр. 64 2000 г., изм., и доп. бр. 1, 35 и 41 от 2001 г., изм. и доп., бр. 1, 10, 45, 74, 112, 119 и 120 от 2002 г., изм. и доп., бр. 8, 42, 67, 95, 112 и 114 от 2003 г., изм. и доп., бр. 12, 21, 38, 52, 53, 69, 70, 112 и 115, изм. и доп., бр. 38, 39, 76, 102, 103, 104 и 105 от 2005 г., изм. и доп., бр. 17, 30, 34, 56, 57, 59, 68, 82, 95, 102 и 105 от 2006 г., изм. и доп. бр. 41, 52, 64, 77, 97, 100, 109 и 113 от 2007 г., изм. и доп., бр. 33, 43, 67, 69, 89, 102 и 109 от 2008 г., изм. и доп., бр. 23, 25, 35, 41, 42, 93, 95, 99 и 103 от 2009 г., изм. и доп., бр. 16, 19, 43, 49, 58, 59, 88, 97, 98 и 100 от 2010 г., изм. и доп., бр. 45, 60, 77 и 100 от 2011 г., изм. и доп., бр. 7, 21, 38, 40, 44, 58, 81, 89, 94 и 99 от 2012 г., изм. и доп., бр. 15, 20, 70, 98, 104, 106, 109 и 111 от 2013 г., изм. и доп., бр. 1, 18, 27, 35, 53 и 107 от 2014 г., изм. и доп., бр. 12, 14 и 22 от 2015 г.) се правят следните изменения и допълнения:

1. В чл. 4 се правят следните изменения и допълнения:

а) създава се нова ал. 10:

„(10) Лицата по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда подлежат на осигуряване за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за трудова злополука и професионална болест.“

б) досегашната ал. 10 става ал. 11.

2. В чл. 4а, ал. 5 думите „чл. 4, ал. 10“ се заменят с „чл. 4, ал. 11“.

3. В чл. 6, ал. 10, т. 1 след думите „чл. 4, ал. 1“ се добавя „и ал. 10“.

4. В чл. 7 се създава ал. 13:

„(13) Осигурителните вноски за държавното обществено осигуряване за лицата по чл. 4, ал. 10 се внасят авансово.“

5. В чл. 42 се създава ал. 4:

„(4) Паричните обезщетения за временна неработоспособност поради трудова злополука и професионална болест на лицата по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда се изплащат за срока на неработоспособността, но за не повече от 90 календарни дни.“

6. В чл. 54а, ал. 1, т. 3 след думите „по този кодекс“ се поставя запетая и се добавя „с изключение на лицата по чл. 4, ал. 10“.

7. В чл. 54д, ал. 1, т. 1 след думите „по този кодекс“ се поставя запетая и се добавя „с изключение на лицата по чл. 4, ал. 10“.

**§ 14.** В 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 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, 59, 97, 100 и 113 от 2007 г., бр. 37, 71 и 110 от 2008 г., бр. 35, 41, 42, 93, 99 и 101 от 2009 г., бр. 19, 26, 43, 49, 58, 59, 62, 96, 97, 98 и 100 от 2010 г., бр. 9, 60, 99 и 100 от 2011 г. бр. 38, 60, 94, 101 и 102 от 2012 г., бр. 4, 15, 20, 23 и 106 от 2013 г. и бр. 1, 18, 35, 53, 54 и 107 от 2014 г.) в чл. 40, ал. 1, т. 1 след думите „чл. 4, ал. 1“ се добавя „и ал. 10“.

**§ 15.** В Закона за насърчаване на заетостта (Обн., ДВ, бр. 112 от 2001 г., изм., бр. 54 от 2002 г., бр. 120 от 2002 г., изм. и доп., бр. 26 от 2003 г., изм., бр. 86 от 2003 г., бр. 114 от 2003 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 81 от 2004 г., доп., бр. 27 от 2005 г., изм. и доп., бр. 38 от 2005 г., бр. 18 от 2006 г., изм., бр. 30 от 2006 г., бр. 33 от 2006 г., изм. и доп., бр. 48 от 2006 г., изм., бр. 46 от 2007 г., изм. и доп., бр. 26 от 2008 г., бр. 89 от 2008 г., доп., бр. 109 от 2008 г., изм., бр. 10 от 2009 г., доп., бр. 32 от 2009 г., изм., бр. 41 от 2009 г., бр. 74 от 2009 г., доп., бр. 49 от 2010 г., изм. и доп., бр. 59 от 2010 г., доп., бр. 85 от 2010 г., изм., бр. 100 от 2010 г., доп., бр. 9 от 2011 г., изм. и доп., бр. 43 от 2011 г., бр. 7 от 2012 г., изм., бр. 15 от 2013 г., бр. 68 от 2013 г., изм. и доп., бр. 70 от 2013 г., бр. 54 от 2014 г., доп., бр. 61 от 2014 г.) в чл. 20 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 3, т. 4 се изменя така:

„4. започнат работа и са осигурени или подлежат на осигуряване по реда на чл. 4 от Кодекса за социално осигуряване, с изключение на лицата по чл. 4, ал. 10 от КСО, или въз основа на заетост са подчинени на законодателството на друга държава - членка на Европейския съюз, или на друга държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство;“

2. Създава се ал. 10:

„(10) Лицата, които са полагали труд по чл. 114а от Кодекса на труда, уведомяват дирекция „Бюро по труда“ и декларират размера на полученото възнаграждение до 5-о число на месеца, следващ месеца, през който е положен трудът.“

**§ 16.** Законът влиза в сила от деня на обнародването му в Държавен вестник.



## МОТИВИ

### КЪМ ПРОЕКТА НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

Законопроектът има за цел да уреди неуредени трудови правоотношения и усъвършенстване и прецизиране на действащи текстове в Кодекса на труда.

Предлага се създаването на правна възможност да се сключват споразумения между представителните организации на работниците и служителите и работодателите за приемане на нормативни актове, когато споразумението е сключено по тяхно искане след преценка на държавата или държавата е предложила сключване на споразумението. Изпълнението на споразуменията ще се осъществява от държавата.

Със законопроекта се предлага приемането на нова законова разпоредба - чл. 114а от Кодекса на труда, с оглед необходимостта от регламентиране на краткотрайната сезонна селскостопанска работа, възложена от регистриран земеделски стопанин, чрез сключване на трудови договори за един ден. Трудовите договори ще могат да се сключват в основна икономическа дейност „Растениевъдство“, само за прибирането на реколтата от плодове, зеленчуци и розов цвят, за професии, неизискващи специална квалификация. Предвидено е, че с един работник такива трудови договори могат да бъдат сключвани общо за не повече от 90 работни дни в календарна година. В текста са посочени задължителните елементи на този специфичен вид трудови договори и че времето по тях не се признава за трудов стаж. Изрично е предвидено, че за тях не се изпращат уведомления в Националната агенция за приходите, за изпълнението на работата по тях не се връчва длъжностна характеристика и не се издава заповед за прекратяване на трудовия договор поради изтичане на срока. Предвижда се издаване на наредба от министъра на труда и социалната политика, в която ще се определят условията и редът за издаване, регистриране и отчитане на трудовите договори, както и формата и съдържанието им. Предлага се тези работници да се осигуряват само във фонд „Пенсии“ и фонд „Трудова злополука и професионална болест“. Паричните обезщетения при настъпила трудова злополука и професионална болест ще се изплащат за срока на неработоспособността, на за не повече от 90 календарни дни, поради краткотрайния характер на сезонната селскостопанска работа. С промени в Закона за здравното осигуряване се създава възможност за времето, през което ще бъдат наемани, тези лица да бъдат здравно осигурявани, като здравноосигурителните вноски ще се внасят авансово от работодателите, заедно с вноските за социално осигуряване. Предлагат се и изменения, с които ще се даде възможност лицата, които полагат труд по време на сезонната селскостопанска работа, да не бъдат лишавани от паричните обезщетения за безработица, които получават, както и да имат право да ползват пълния набор от посреднически услуги по Закона за насърчаване на заетостта.

Всяко предприятие и организация създава и води трудови досиета на своите работници и служители, макар и изрична правна регламентация за това да не съществува. С предложението за нов текст в Кодекса на труда – чл. 128б, този пропуск в правната регламентация се отстранява и се урежда изрично задължението на работодателя да води трудово досие на работника или служителя; неговото създаване и правото на работника или служителя да получава заверени копия от съхраняваните в досието документи.

Предлага се промяна в чл. 139 от Кодекса на труда относно установяването на работно време с променливи граници. Целта на промяната е създаване на правна възможност за по-голяма гъвкавост на работното време за работника или служителя и въвеждане на по-либерален режим при разпределение на работното време в рамките на работната седмица, което дава и добра възможност за съвместяване на професионалния и личния живот.

Със законопроекта се предлага да бъде създадена нова ал. 2 в чл. 161 от Кодекса на труда, съгласно която времето на неплатен служебен или творчески отпуск по ал. 1 да се зачита за трудов стаж, тъй като този въпрос не е законово уреден, а следва да бъде уреден с оглед предназначението на отпуска.

С предложените промени в чл. 164, ал. 1 от Кодекса на труда се предвижда след използване на отпуска поради бременност, раждане или осиновяване, ако детето не е настанено в детско заведение, работничката или служителката да има право на допълнителен отпуск за отглеждането му до навършване на 2-годишна възраст.

Предложената промяна в чл. 164, ал. 1 от Кодекса на труда цели уеднаквяване на продължителността на отпуска за майчинство за четвърто и следващо дете с този за първо, второ и трето дете, гарантиране задължението на държавата да насърчава раждането на повече деца и да подкрепи отговорното родителство и е израз на демографска политика.

В резултат от предложената промяна правото на платен отпуск за майчинство за четвърто и следващо дете ще бъде в размер на две години, а не на година и половина, както досега. Поради това отпада необходимостта от 6-те месеца неплатен отпуск, на който имаха право такива майки и се предлага отмяна на чл. 165 от КТ.

По този начин се осигурява равнопоставеност при отглеждането на децата в семейството, независимо от техния брой.

С текста на чл. 192, ал. 1 от Кодекса на труда е регламентирано, че дисциплинарните наказания се налагат от работодателя или от определено от него лице или от друг орган, оправомощен със закон. От този текст не става ясно какво точно лице от предприятието работодателят може да определи като лице, оправомощено да налага дисциплинарни наказания. В тази връзка със законопроекта се конкретизира, че това следва да бъде лице с ръководни функции.

Предложено е прецизиране на текстовете по отношение на обучението по време на работа в чл. 230, 231 и 232 на Кодекса на труда чрез замяна на термина „обучаем“ с „работник или служител“.

В чл. 404, ал. 1, т. 3 от Кодекса на труда се предлага нова административна мярка, съгласно която контролните органи на инспекцията по труда, както и органите по чл. 400 и 401 от Кодекса на труда, да могат в случаите, когато спират дейността на предприятия, производства и обекти, включително строежа и реконструкцията им, както и машини, съоръжения и работни места, когато нарушенията на правилата за здравословни и безопасни условия на труда застрашават живота и здравето на хората, да поставят специален знак, за неразрешеното премахване на който се предвижда да се носи административнонаказателна отговорност.

Със заключителните разпоредби на законопроекта се предлагат съответни изменения и допълнения в Кодекса за социално осигуряване, Закона за здравното осигуряване и Закона за насърчаване на заетостта, свързани с новата разпоредба на чл. 114а в Кодекса на труда.

Приемането на законопроекта ще уреди неуредени до момента трудови правоотношения, би отговорило на икономическата реалност и би довело до усъвършенстване на действащи законови разпоредби.

Предлага се Законът за изменение и допълнение на Кодекса на труда да влезе в сила от деня на обнародването му в Държавен вестник.

**МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ:**

**БОЙКО БОРИСОВ**

ДО  
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА НАЦИОНАЛНИЯ  
СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО  
СЪТРУДНИЧЕСТВО  
ЗАМЕСТНИК – МИНИСТЪР ПРЕДСЕДАТЕЛ  
И МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА  
ПОЛИТИКА  
Г-Н ИВАЙЛО КАЛФИН

КОПИЕ: Г-ЖА ЕМИЛИЯ КРЪСТЕВА  
СЕКРЕТАР НА НСТС

### Д О К Л А Д

От Йосиф Милошев – председател на Постоянната комисия по осигурителни  
отношения към НСТС

#### УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН КАЛФИН

На 11 май 2015 г. по Ваше указание се проведе заседание на Постоянната комисия по осигурителни отношения към НСТС при следния дневен ред:

Обсъждане на проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване, проект на ПМС за определяне на нов размер на социалната пенсия за старост и проект на ПМС за изменение и допълнение на нормативни актове.

На заседанието присъстваха представители на НОИ, МТСП, АЗ, МФ, НАП, МЗ, КНСБ, КТ „Подкрепа”, АИКБ, КРИБ, БТПП и БСК.

По законопроекта за изменение и допълнение на КСО има възражения от представителите на КНСБ, КТ „Подкрепа”, АИКБ, КРИБ и БСК.

Тъй като няма единодушие от членовете на комисията, проектът на Закон за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване следва да бъде разгледан в НСТС.

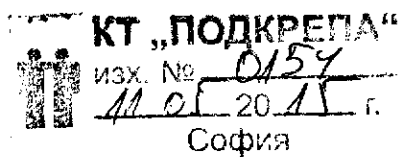
Комисията подкрепя единодушно проектите на постановления на Министерския съвет за нов размер на социалната пенсия и за изменения и допълнения на нормативни актове по социалното осигуряване, като предлага решението за приемането им да бъде взето на подпис от членовете на НСТС.

Приложено, изпращаме Ви протокол от заседанието на комисията.

**ПРИЛОЖЕНИЕ:** съгласно текста

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА:

  
ЙОСИФ МИЛОШЕВ



ДО

Г-Н ИВАЙЛО КАЛФИН

ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ И  
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА  
ПОЛИТИКА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ  
ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО

### СТ А Н О В И Щ Е

на Конфедерация на труда „Подкрепа“

относно проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН КАЛФИН,**

Във връзка с разглеждането на проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на социално осигуряване КТ „Подкрепа“ изразява следните съображения:

1. § 3 в проекта на ЗИД на КСО предвижда осигурените в УПФ лица да имат право да променят избора си многократно, но не по-късно от 5 години преди навършването на възрастта по чл. 68, ал. 1 и ако не им е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст. Намираме за нужно броят на изборите да се ограничи до три. По този начин гражданите ще имат възможност да проверят как и дали алтернативното пенсионно осигуряване работи в техен интерес. В случай, че променят мнението си, ще могат да се върнат на първия избран от тях вариант. При форсмажорни обстоятелства ще могат да направят и финална трета промяна. Вариантите за пълен цикъл при нашето предложение са:



- УПФ – фонд „Пенсии“ – УПФ – фонд „Пенсии“
- фонд „Пенсии“ – УПФ – фонд „Пенсии“ – УПФ

Идеята цели да внесе минимална сигурност и устойчивост на пенсионните фондове и партии. И да намали обема на административната, бюрократична работа и намеса във функционирането им.

2. § 5 включва увеличение на осигурителните вноски за фонд „Пенсии“ и фонд „Безработица“. Подкрепяме предложението, макар повишението да е символично и в тази връзка не може да се очаква, че ще намали драстично зависимостта на тези фондове от държавния бюджет.

Предложените текстове в чл. 6, ал. 1, т. 4 и т. 7 в настоящия вид обаче са неясни. Коя е базата за увеличение от 0,5% на вноската за фонд „Пенсии“? Как се отразява то върху размера на вноската при трета категория например: 17,8% плюс 0,5 – 18,3% или 17,8% плюс 0,089% – 17,889%? В случай, че е вторият вариант, както гласят текстовете сега, не бихме подкрепили предложението, тъй като е нищожно и ненужно. Аналогично стои въпросът за вноската за фонд „Безработица“.

3. В § 11 вносителят предлага значително увеличаване на възрастта за пенсиониране и осигурителния стаж – 10 месеца по-висока възраст и с цели 14 месеца повече осигурителен стаж. Подобна мярка без осигуряване на свободни работни места, при огромна младежка безработица и крайна бедност говори само за отказ от едно от базовите завоевания на цивилизацията – осигуряването на спокойни и достойни старини. Абдикация на държавата от основни социални функции.

Разбираме стремежа към стабилизиране на пенсионната система. Устойчивост обаче може да бъде постигната само и единствено чрез хармонизиране на всички сектори. Когато намалихме осигурителните вноски, данъците, пренасочихме част от пенсионните вноски към частни пенсионни фондове, в т.нар. индивидуални осигурителни партии, управляващите не помислиха за това откъде ще дойдат средствата за бъдещите пенсионери. Днешните управляващи се опитват да прехвърлят цялата тежест на редицата недалновидни решения на плещите на едно поколение. Без да си дават сметка какво ще се случи с тези, които физически не могат или няма къде да работят до достигане на ежегодно увеличаващата се пенсионна възраст.

Стъпка в правилната посока е обвързването на възрастта със средната продължителност на живота. Наистина у нас тя се увеличава, трябва да се отбележи обаче, че все още е далеч под средната за Европейския съюз. Отговор на въпроса „По какъв начин ще се формулира обвързването?“ не открихме.

Намираме също, че средната продължителност на живота съвсем не изчерпва факторите, които следва да се вземат предвид при определяне на пенсионната възраст. Друг възможен показател, който би трябвало да се отчита, е продължителността на живота в добро здраве. Макар

и понастоящем не докрай обективен, този показател все пак би показал доколко възрастните имат физическа възможност да продължават да работят.

Смущаващо е и че влизането в сила на отношението възраст/продължителност на живота се отлага едва за 2038 г. Когато излишното, изхвърлено поколение български граждани, което пое всички тежести на прехода, ще престане да бъде грижа на управляващите по чисто биологични причини.

Отново се опитваме да решим проблема със застаряващото население чрез увеличаване на пенсионната възраст. Според редица изследователи обаче част от последствията от подобно решение ще бъде засилването на неравенството между богати и бедни. Представителите на победните прослойки от обществото по ред причини не учат в колежи и университети, респективно работят повече време в сравнение с по-богатите. И живеят по-кратко, което означава по-малко време живот като пенсионери. Очевидно е, че решението за оздравяване на пенсионната система не е лесно и не е въпрос на максимално стесняване на входа на системата.

Ако се приемат сега предложените промени в КСО, ограниченото право на пенсиониране ще увеличи приходите във фонд „Пенсии“, но ще доведе до повишаване на безработицата, заболяемостта, травматизма и смъртността. Ще резултира и в увеличаване на разходите на НЗОК и фонд „Безработица“. Ще доведе до влошаване на благосъстоянието на българските граждани. Затова настояваме да не се увеличава възрастта за пенсиониране и осигурителния стаж. В противен случай членовете на синдикалните федерации ще предприемат всички предвидени и допустими по Конституцията и законите на Република България действия за защита на правата на гражданите за достоен живот и старини.

4. Не приемаме и предложението § 12 от законопроекта. Пенсионираните година преди навършване на необходимата възраст имат нужния осигурителен стаж, но въпреки това им се отнема правото при навършването ѝ да получат пълния размер на пенсията до края на живота си. Това е наказателна мярка срещу лица, които в общия случай просто не могат да намерят място на пазара на труда, докато навършат нужните години, въпреки че са внасяли всичките изискуеми осигурителни вноски.

С оглед на предложението за създаване на нова ал.13 към чл. 70 допускаме, че думата „пожизнено“ в законопроекта е ползвана погрешно. В случай, че това е така, тя трябва да отпадне при финалния вариант на предложението.

5. Не успяхме да открием мотиви за новото изискване за възраст за пенсиониране на балерини, балетисти и танцьори (§ 14). Няма и оценка на въздействието на тази промяна. Имат ли физическа възможност тези професионалисти да продължават да изпълняват задълженията си до 53-годишна възраст? При липса на такава оценка прозира единствено желанието да се спестят финансови средства без оглед на възможностите.

6. Първа категория жени – увеличаване на възрастта с 2 месеца, мъже – също с 2 месеца. Следващите увеличения са по-плавни от предвидените до момента. Вместо с по 6 месеца, за жените с по 4 месеца, за мъжете до 2029 с по 2 месеца, а от 2030 г. с по 3 месеца. До достигане на 57 г.

Въвеждането на сбор от осигурителен стаж и възраст в посочените в ЗИД размери е крайно рестриктивен. Жена първа категория на възраст 47 години и 8 месеца трябва да има стаж 27 години и 10 месеца, за да достигне сбор 94, какъвто е посочен в ЗИД на КСО. Мъж първа категория на възраст 52 години и 8 месеца трябва да има стаж 28 години и 5 месеца, за да достигне сбор 100.

За пенсиониране на втора категория осигурителният стаж от първа допълва този от втора без превръщане. Така се нулира разликата между отделните категории труд.

7. § 16 предвижда промяна в чл. 70, ал. 3, която видимо пренебрегва тежестта на осигурителния стаж преди 1997 година. В случай, че лицето е полагало труд без прекъсване през периода 1997-2018 г. и се пенсионира след 2018 г., се оказва, че минимум 15 години преди този период са зачеркнати. Неприемливо тази стъпка да се обяснява с факта, че Регистърът на осигурените лица в НОИ функционира от 1997 г. Без ясни разчети за ефектите върху осигурените лица, няма да подкрепим предложението.

8. Дадената в новопредложения чл. 4в възможност за прехвърляне на осигурени в ППФ лица във фонд „Пенсии“ следва да се отрази и в чл. 127, ал. 2.

9. § 25 предвижда при избор на фонд „Пенсии“ натрупаните до момента в УПФ средства да се прехвърлят в 6-месечен срок (чл. 129, ал. 13 и ал. 16). Забавянето не може да се обясни с технически трудности. Имаме всички основания (новопредложените чл. 69б, ал. 6 и § 4б, ал.5) да смятаме, че операцията може да се извърши в рамките на 14 дни след получаване на заявлението в пенсионноосигурителното дружество.

10. Не сме съгласни с предложената промяна на чл. 137, ал. 4. Настояваме текстът в алинея 4 да остане в настоящия си вид. Ако едно лице не е направило избор, няма причина някой да го прави вместо него и да насочва осигурителните му вноски към частен пенсионен фонд, вместо да ги остави във фонд „Пенсии“. Когато и ако то реши, че предпочита УПФ, ще има възможност да прехвърли вноските си там.

11. § 27 и § 28 ограничават правата на лицата с трайно намалена работоспособност. Намаляват кръга на хората с увреждания, които могат да поискат еднократно изплащане до 50 на сто от средствата, натрупани по индивидуалната им партида. Намираме идеята за необоснована.

12. Предлагаме чл. 140, ал. 4 за професионалните пенсионни фондове да се промени в духа на настоящия текст на чл. 137, ал. 4

13. В § 30 е залегнала идеята за нулиране на осигурителния стаж по категория първа и втора преди 2000 г. при оценяване на право на пенсия за ранно пенсиониране. Не намираме никакви обективни причини за подобна промяна, ако изключим чисто финансовите, т.е. начин за ограничаване на пенсиите.

14. § 33 насочва към чл. 94, ал. 2, която не съществува.

15. В мотивите към законопроекта се споменава, че се отменя максималният размер на новоотпуснатите пенсии от 1 януари 2019 г. Такъв текст няма в изпратеното ни копие от ЗИД на КСО. Няма и в настоящите разпоредби на КСО, макар вносителят да се позовава на § 6, ал. 1 от Преходните и заключителните разпоредби.

#### Допълнителни коментари и предложения:

1. Настояваме да се изработи алгоритъм за определяне на възрастта за пенсиониране, който да отразява средната продължителност на живота, средната продължителност на живота в добро здраве, обективните възможности/липса на такива за продължаване на трудовия живот на лицата в предпенсионна възраст – развитие на трудовия пазар, условия на труд, търсене на работна ръка. Отхвърляме всички половинчати, краткосрочни промени, които се взират само и единствено в бюджета и не вземат предвид отражението върху гражданите.

2. Максималният осигурителен доход трябва да отпадне. В противен случай за лицата с високи доходи данъчно-осигурителната скала не е пропорционална, а регресивна. Тъй като не виждаме такива идеи в управляващите, последните не показват никаква чуваемост към подобни предложения, настояваме отношението между минималната работна заплата и максималния



осигурителен доход да бъде 1:10, каквато беше първоначалната идея при въвеждането му. След поредица изменения съотношението беше негласно отменено и с изключение на първия период на действие на максималния осигурителен доход, никога вече не бе възстановено.

3. Настояваме в ежегодната справка, изпращана от пенсионноосигурителните дружества на осигурените лица, да фигурират данните за индивидуалната партида – направените вноски в НАП, прехвърлените суми и общия размер на удръжките, както и реалната доходност. Въз основа на тази информация, осигурените лица ще могат да преценят дали дружеството работи в техен интерес и дали да прехвърлят осигурителните си вноски другаде. Данните за дела са недостатъчни за вземане на подобно решение. Лицата не са длъжни да търсят и не могат да се ориентират в информацията в онлайн платформите на пенсионните дружества. Голяма част от тях дори нямат достъп до интернет.

4. Отмяна на чл. 201, ал. 1, т. 1. Няма причина при внасяне на финансови средства осигурителят да заплаща такса в размер на 5% от сумата. Пенсионноосигурителното дружество не предоставя никаква услуга срещу тази такса. Ако на някого трябва да се плаща, това е НАП – институцията която събира средствата и ги превежда. Но с оглед на факта, че това е държавна институция (извършва обществени функции) и предвид недоброволния характер на тези плащания, то входяща такса не се дължи.

5. Промяна на размера на инвестиционната такса, регламентирана в чл. 201, ал. 1, т. 2. Тя не може да продължава да се начислява върху стойността на нетните активи. Размерът на последните зависи и от задължителните вноски на осигурените, не само от работата на фонда. Необходимо е инвестиционната такса да бъде функция от показаните от дружеството резултати. Когато те са положителни, т.е. е предоставена качествена услуга, дружеството може да си начисли инвестиционна такса. Точният ѝ размер е въпрос на методология и разчети. В случай, че те са отрицателни, пенсионноосигурителното дружество не само не бива да начислява такса, но и трябва да компенсират генерираните загуби. Както е посочено в чл. 134, ал. 1, изречение първо на КСО. Гражданите са осигурени лица, не акционери, които доброволно са решили да участват на финансовия пазар, поради което не може да споделят пазарния риск от функционирането на дружествата.

6. Понастоящем минималната доходност се определя като 60% от средната или с 3 процентни пункта по-малка от средната – чл. 193. Така формирана, тя може да бъде и отрицателна. Предлагаме да се направят промени, които да не приемат отрицателна минимална доходност на УПФ и ППФ. Съществуването на частните пенсионни фондове се обуславя от очакването за нарастващо натрупване на средства в личните партиди от увеличаваща се

доходност. Допускането на отрицателна доходност противоречи на идеята за сигурност и справедливост на пенсионната система.

7. Предлагаме да отпадне текстът на чл. 176, ал. 1, т. 10, който дава възможност за инвестиции в акции и/или дялове, издадени от колективни инвестиционни схеми. Има съмнения, че по този начин средствата от личните партии на осигурените лица се насочват към свързани със собствениците на пенсионните дружества фирми. По този начин се заобикалят и почти всички законови ограничения за инвестиции.

8. Настояваме функциите по събиране на осигурителните вноски да се върнат в правомощията на НОИ. Практиката показва, че по-голяма е събираемостта, когато институцията е заинтересована страна. Ако не успее да увеличи осигурителните вноски, НОИ понася тежести от формирания дефицит. Затова е редно осигурителният институт да ги събира.

Предложената мярка няма да доведе до утежняване на административните процедури.

9. Създаване на капиталов фонд към НОИ, в който да постъпват средствата от допълнителното задължително пенсионно осигуряване. Националният осигурителен институт има опит, тъй като и понастоящем управлява други два капиталови фонда. Сребърният фонд не може да изпълни целите на капиталовите индивидуални пенсионни партии. Макар той да управлява активно средствата, доходите не се връщат по сметките на осигурените, а се превеждат в БНБ. Няма олихвяване, няма доходност от внесените осигуровки. Идеята вноските да постъпват в Държавния фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система беше реакция на упреците към държавните институции, че целта на промяната е средствата, натрупани по индивидуалните партии, да бъдат употребени за цели, различни от присъщите на капиталовите фондове. Понастоящем ситуацията е различна, което предполага прецизиране на предложението.

10. Поради неприключилото реструктуриране на българската икономика, настояваме да се запази действието на § 4, ~~абз. 1~~ от Преходните и заключителните разпоредби на КСО и в бъдещ период.

При пенсионната система решенията се свеждат до балансиране на приходи и разходи. Когато се очертава дефицит има два варианта - или да се повишат приходите, или да се намалят разходите. Повишаването на приходите е свързано с демографски и макроикономически показатели като размера на работната сила, заетостта и размера на работната заплата, другите доходи от труд и пр. Тъй като този подход изисква повече усилия, време за реализация и реална

работа, всички управляващи се насочват към по-лесния – намаляването на разходите. Макар той да не носи устойчивост и стабилност.

Решенията в предложения ЗИД на КСО са конюнктурни. Показват стремеж към икономии, без да се взема предвид човешкия фактор, липсата на работни места, слабото производство, високата младежка безработица, крайната бедност. Законопроектът би могъл да доведе до по-голяма финансова стабилност (икономии), тъй като ограничава редица пенсионни права. Но в никакъв случай не постига втората заявена цел – да подобри адекватността на пенсиите и справедливостта за достъп.

За една пенсионна система е най-важно да създава чувство за сигурност и предсказуемост на правилата. В противен случай все повече хора ще отказват да участват в нея. Когато решенията се взимат навреме, не се налага да има групи, които ще са неприятно изненадани точно когато вече е приближило времето им за пенсиониране и цял живот са очаквали, че това ще стане по други правила.

С УВАЖЕНИЕ:

ИНЖ. ДИМИТЪР МАНОЛОВ  
ПРЕЗИДЕНТ НА КТ „ПОДКРЕПА“

