

**Проект!**

**ДО**

**МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ**

**НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

**Д О К Л А Д**

**от**

**ЛАЗАР ЛАЗАРОВ – ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ**

**И МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА**

**ОТНОСНО:** **Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет**

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,**

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДА ЗАМ. МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛИ,**

**УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА МИНИСТРИ,**

На основание чл. 31, ал. 2 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация, внасям за разглеждане от Министерския съвет проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет.

С проекта на акт се предлагат промени в Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) и в Наредбата за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (НПОПДОО), които регламентират редът за: установяване на задълженията за дежурство и за времето на разположение на работодателя, максималната продължителност на времето и редът за отчитането му; ползване 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).

I. В НРВПО се регламентира редът за установяване на задълженията за дежурство и за времето на разположение на работодателя, максималната продължителност на времето и редът за отчитането му.

Със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (КТ), в сила от 1 януари 2021 г., е променена разпоредбата на чл. 139, ал. 5 от КТ, като е предвидено редът за установяване задължение за дежурство и за разположение на работодателя, максималната продължителност на времето на разположение и редът за отчитането му да се определят с наредба на Министерския съвет. До този момент тези въпроси бяха регламентирани в Наредба № 2 за реда за установяване задължение за дежурство или за разположение на работодателя (обн., ДВ, бр. 38 от 1994 г.), издадена от министъра на труда и социалните грижи. Уредбата в Наредба № 2 е морално остаряла и не отговаря на развитието на трудовите отношения. На практика след 1 януари 2021 г. Наредба № 2 е с отпаднало основание и в изпълнение на чл. 139, ал. 5 от КТ следва да се създаде нова уредба за прилагането на дежурството и времето на разположение в предприятията. Поради това в НРВПО се създава нов раздел IIа „Дежурство и време на разположение“.

Конкретните предложения за промени в НРВПО, свързани с дежурството и времето на разположение са:

1. В чл. 4а се създава нова ал. 3, с която се регламентира задължението на работодателя да определя в Правилника за вътрешния трудов ред начина на запознаване на работниците и служителите с утвърдените поименни графици за работа при сумирано изчисляване на работното време, за дежурство и за времето на разположение.

Съгласно чл. 181, ал. 1 от КТ работодателят е длъжен да издаде Правилник за вътрешния трудов ред, в който определя правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателя по трудовото правоотношение и урежда организацията на труда в предприятието съобразно особеностите на неговата дейност. Работодателят издава Правилника за вътрешния трудов ред, след като проведе предварителни консултации с представителите на синдикалните организации в предприятието и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от КТ. В Правилника за вътрешния трудов ред следва да се регламентират въпросите, свързани с отчитането на работното време, разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието, като е възможно да се определят видът на смените, тяхното начало и край. Поради обстоятелството, че в НРВПО се предвижда работодателят да утвърждава графици за работа при установено задължение за дежурство, графици за времето на разположение, както и поименни графици за работа при установено сумирано изчисляване на работното време, се предлага в Правилника за вътрешния трудов ред да се определи съответния начин за запознаване на работниците и служителите с тях. Това ще позволи на работодателя да определи най-подходящия способ за запознаване на работниците и служителите с поименните графици, според характерните особености на структурата на предприятието и технологичните възможности, с които разполага.

Когато е уговорено задължение за разположение на работника и служителя, работодателят следва да определи в Правилника за вътрешния трудов ред начина на уведомяване за явяване на работа. Работодателят ще има възможност да прецени най-подходящите комуникационни средства, чрез които да информира работника или служителя за явяване на работа по време на разположението, според наличните технологии и особеностите на дейността на предприятието. Осигурява се сигурност както за работодателя, който може да се свърже с работника или служителя при необходимост, така и за наетото лице, което има задължение да следи по време на разположение изрично определеното комуникационно средство.

2. В глава първа на НРВПО се създава нов раздел IIа, в който се създава нормативна регулация по отношение на дежурството и времето на разположение. В тази връзка се отменя чл. 10 от НРВПО, който регламентира единствено възможността за въвеждане на дежурство при необходимост, а разпоредбата на чл. 15, ал. 1 от НРВПО се променя.

3. В чл. 10а и чл. 10б се регламентира редът за установяване на дежурството.

Съгласно чл. 10а дежурството е форма на организация на работата, която може да е при подневно или сумирано отчитане на работното време. При дежурството работникът или служителят е длъжен да е на работното си място и да изпълнява или да е в готовност да изпълнява трудовите си задължения. Дежурството се включва в работното време на работника или служителя, определено в трудовия договор. С оглед на обстоятелството, че дежурството е част от работното време, на работника или служителя се изплаща уговореното трудово възнаграждение.

В чл. 10б се регламентира задължение на работодателя със заповед да определи длъжностите, за които установява задължение за дежурство, когато особеният характер на работата налага това. Заповедта следва да се издаде, след консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от КТ. След издаването на заповедта работодателят е длъжен да утвърди поименни графици за дежурство, които трябва да се съхраняват най-малко 3 години. Работодателят е длъжен да запознае работниците и служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях.

При сумирано изчисляване на работното време времето на дежурство на работника или служителя се включва в поименния график за работа по чл. 9а, ал. 1 от НРВПО. Това позволява правилното планиране на работата на работника или служителя, който за целия период на сумираното изчисляване на работното време трябва да изработи нормата си, според създадената организация на работата. По този начин се осигурява както възможност за правилно планиране и отчитане на работното време, така и за начисляването и заплащането на възнаграждението на работника или служителя за положения труд.

При подневно изчисляване на работното време работодателят утвърждава поименен месечен график за времето на дежурство.

Регламентирано е изричното задължение, поименният график за дежурство да се изготвя при спазване на непрекъснатата минимална междудневна и седмична почивка, установена в Кодекса на труда.

4. В чл. 10в – 10з се регламентира редът за установяване на задължение за разположение, както и максималната продължителност на това време и редът за отчитането му.

В чл. 10в изрично се определя, че по времето на разположение работникът или служителят е извън територията на предприятието и следва да има готовност, когато работодателят го извика да се яви на работа и да започне да изпълнява трудовите си задължения. Поради обстоятелството, че по времето на разположение работникът или служителят няма задължение да е на работното си място и да работи, това време не се отчита като работно време.

Съгласно разпоредбата на чл. 10г задължението за разположение на работника и служителя може да се уговаря както в индивидуалния трудов договор, така и в колективен трудов договор. Когато е уговорено задължението за разположение, страните по трудовото правоотношение следва в индивидуалния трудов договор да уговарят и мястото, на което се намира работникът или служителят през времето на разположение, а също така и времето, необходимо за явяване на работа. Уговарянето между страните предоставя възможност да се отчитат индивидуалните потребности на страните по трудовото правоотношение.

Работодателят е длъжен да утвърди поименни графици за времето на разположение, които трябва да се съхраняват най-малко 3 години. Работодателят трябва да запознае работниците и служителите своевременно с графиците, за да е възможно наетото лице да организира свободното си време.

В чл. 10д е регламентирана максималната продължителност на времето на разположение. Определени са максималните часове, през които работникът или служителят може да е на разположение според утвърдения поименен график за период от един календарен месец, едно денонощие през работни дни и през почивни дни. Изрично е регламентирано, че на работник или служител не може да се възлага да бъде на разположение в два последователни работни дни или в две последователни работни смени, както и в повече от два почивни дни в един календарен месец. При работа на смени следва да се определя време на разположение най-малко 12 часа след приключване на работната смяна. Предвидено е, че посочените ограничения не се прилагат при оказване на медицинска помощ.

С разпоредбата на чл. 10е се регламентира задължението на работодателя да издаде в 3-дневен срок заповед, ако работникът или служителят е положил труд по времето на разположение. В заповедта следва да се посочат датата и часът на явяване на работа и продължителността на положения труд. По този начин се гарантира отчитането на фактическия положен труд и се ограничава възможността за възникване на трудови спорове. Заповедта е основание и за начисляването и заплащането на възнаграждение за положения труд.

В чл. 10ж се определя, че при полагане на труд по времето на разположение на работника или служителя се осигурява минималният размер на непрекъснатата междудневна и седмична почивка след приключване на работата.

В чл. 10з се урежда заплащането при установено време на разположение. За времето на разположение, определено в поименния график на работника или служителя, работодателят следва да заплаща допълнително трудово възнаграждение по чл. 10 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с Постановление № 4 на Министерския съвет от 2007 г. (обн., ДВ, бр. 9 от 2007 г.). Когато работникът или служителят по времето на разположение е повикан и фактически извърши работа, това следва да се отчита и заплаща като извънреден труд в месеца, в който е положен трудът. Заплащането на извънредния труд в определения месец следва да се извърши независимо от установения начин на отчитане на работното време.

II. С промените в КТ от 2020 г. е изменен чл. 155, ал. 2 от КТ, като е намален от 8 на 4 месеца трудовият стаж, който се изисква, за да има право работникът или служителят да ползва платения си годишен отпуск. В тази връзка, с оглед постигане на съответствие с разпоредбата на КТ, в чл. 22, ал. 1 и в чл. 24, ал. 2 от НРВПО се правят съответните промени.

III. В глава трета, раздел II от НРВПО са уредени редът и начинът за ползване на различни видове отпуски за майчинство и осиновяване, като са регламентирани необходимите документи, сроковете за подаването им, условията за прекратяване на ползването и задълженията на работодателя.

Предложени са промени в НРВПО, с които се регламентира редът и начинът за ползване на новия вид отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя). Този вид отпуск е уреден с промените в КТ, в сила от 1 август 2022 г. (обн., ДВ, бр. 62 от 2022 г.). Със създадената разпоредба на чл. 164в от КТ се регламентира индивидуално право на отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя), по време на който се изплаща парично обезщетение от държавното обществено осигуряване. В цитираната разпоредба са регламентирани размерът на отпуска, условията за ползването му и зачитането му за трудов стаж, като в ал. 7 се съдържа законова делегация с наредба на Министерския съвет да се уредят редът и начинът за ползването му. В тази връзка и за да се осигури ползването на отпуска по чл. 164в от КТ се предлагат изменения и допълнения в НРВПО, като се регламентират документите, които бащата (осиновителят) следва да подаде в предприятието, срокът за подаването им, условията за прекратяване на ползването и задължението на работодателя да разреши отпуска или да уведоми писмено работника или служителя, когато отказва ползването.

Конкретните предложения за промени в НРВПО са:

1. Във връзка с регламентацията на реда и начина за ползване на новия вид отпуск по бащинство по чл. 164в от КТ се предлага изменение на заглавието на раздел II от глава трета. Към заглавието се добавя и отпускът по бащинство, който се урежда в този раздел.

2. Създават се чл. 46ж и 46з, в които се уреждат редът и начина за ползване на отпуска.

За ползването на отпуска за отглеждане на дете до 8-годишна възраст е необходимо бащата (осиновителят) да подаде писмено заявление-декларация, съгласно приложение № 15 (образецът на приложението е част от наредбата). Към заявлението работникът или служителят е длъжен да представи и акт за раждане на детето. Предприятието е длъжно да разреши отпуска от деня, посочен в заявлението, а когато бащата (осиновителят) няма право на отпуск, предприятието е длъжно да го уведоми писмено за това незабавно, като мотивира отказа си.

В КТ е предвидено, че размерът на отпуска е 2 календарни месеца и е възможно той да се ползва на части. Поради това в наредбата се регламентира, че отпускът се заявява и ползва в календарни дни като се създава задължение да се отчита ползването му.

Когато отпускът се ползва за първи път, работодателят следва да издаде удостоверение съгласно приложение № 16 (образецът на приложението се създава с постановлението). В удостоверението се вписват размерът и периодът на ползване на отпуска. Работодателят е длъжен да предостави удостоверението на работника или служителя при прекратяване на трудовото правоотношение и да отчита в специална книга използвания отпуск по чл. 164в от КТ, като в него се отразяват и данни, че удостоверението е предоставено на работника или служителя. По този начин се гарантира сигурност на трудовото правоотношение, като страните по него ще имат възможност да проследяват размера на ползвания до момента отпуск, както и остатъка, който може да ползва бащата (осиновителя).

Регламентирани са обстоятелствата, при наличието на които отпускът не се разрешава, а ако е разрешен, се прекратява, като се спазват изискванията на КТ. За да се осигури по-голяма сигурност и информираност на страните по трудовото правоотношение се предвижда бащата (осиновителят) да декларира пред работодателя липсата на обстоятелства, които са основание да не се разреши или да се прекрати ползването на отпуск по чл. 164в, ал. 1 от КТ, като за тази цел обстоятелствата са посочени в приложение 15. Бащата (осиновителят) се задължава да уведоми незабавно работодателя си, ако обстоятелствата настъпят по време на ползването на отпуска. Освен това, ползването на отпуска може да бъде прекратено и по писмено искане на правоимащото лице.

3. Към чл. 46ж, ал. 1 и чл. 46ж, ал. 3 се създават две приложения - № 15 и № 16.

В приложение № 15 „Заявление-декларация за ползване на отпуск по чл. 164в, ал. 1 от Кодекса на труда“ бащата (осиновителят) следва да посочи периода, за който се ползва отпуска, както и да декларира всички обстоятелства, наличието на които е предпоставка, да бъде разрешено ползването му. За да се избегне неправомерно ползване на отпуска, както и настъпване на неблагоприятни последици за работника или служителя, декларацията има уведомителен характер относно задължението да се декларира промяна в обстоятелствата, наказателната отговорност, която се носи и задължението за възстановяване на неоснователно изплатени суми.

Приложение № 16 „Удостоверение“ се попълва от работодателя, като в него се съдържат данни за работодателя, разрешил ползването на отпуска, времето на ползване, размерът на отпуска и др. В удостоверението се вписват и данни за ползван отпуск по чл. 163, ал. 10, чл. 164, ал. 3, 164б, ал. 2 и 5 или чл. 167, ал. 1 КТ, когато периодът му е по-малък от 2 месеца. Това е необходимо, тъй като в чл. 164в, ал. 2 КТ е предвидено, че ако е ползван отпуск на тези основания в размер по-малък от два месеца, бащата има право на отпуск по чл. 164в, ал. 1 КТ в размер на разликата между 2 месеца и ползвания отпуск.

**ІІ.** От 1 август 2022 г. са в сила и промени в КСО, които регламентират правото на парично обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст на осигурените за общо заболяване и майчинство бащи (осиновители). С предложените изменения в НПОПДОО се осигурява възможност за отпускане и изплащане от държавното обществено осигуряване на новия вид парично обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) по чл. 53ж КСО. За целта се създават необходимите образци на документи и се регламентира редът за представянето им в Националния осигурителен институт от осигурителите и самоосигуряващите се лица. Конкретните промени в НПОПДОО са:

1. В чл. 1, с който се определя обхватът на наредбата, се предвижда изрично, че с нея се уреждат и редът и начинът за представяне на документите и за изчисляване и изплащане на обезщетението за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя).

2. Разпоредбата на чл. 4 се допълва, като в нея се посочват документите, въз основа на които се изплаща парично обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) по чл. 53ж КСО.

3. Предлагат се промени и в други приложения към НПОПДОО, които се представят в Националния осигурителен институт, въз основа на които се установява наличието на предпоставки за изплащането на паричните обезщетения за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя).

4. Във връзка с препоръката на Държавна агенция „Електронно управление“ в образците на документи, които се подават в Националния осигурителен институт да се премахне думата „моля“ и вместо нея да се използва „заявявам желанието си“, са предвидени съответните промени. С оглед осигуряване на необходимата актуална информация за адреса на лицата, което осигурява и възможност да получават необходимите документи, навсякъде в приложенията след думите „улица, №, ж.к., бл.“ се добавя и „вх.“.

Предвид обстоятелството, че промените в КТ и в КСО, които регламентират правото на отпуск и на парично обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст на осигурените за общо заболяване и майчинство бащи (осиновители) са в сила от 1 август 2022 г. се предвижда и промените в НРВПО и НПОПДОО да влязат в сила от тази дата.

**III. Очакваните резултати** от приемането на проекта на постановление са:

1. Осигуряване на съответствие на разпоредбите на НРВПО и НПОПДОО с нормативен акт от по-висока степен (КТ и КСО).
2. Регламентиране на реда за установяване на задълженията за дежурство и за времето на разположение на работодателя, максималната продължителност на времето и редът за отчитането му, което е свързано с ясно определяне на правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение, когато поради особения характер на работата е необходимо да се въвежда такава организация на работното време в предприятието.
3. Регламентиране на реда и начина за ползване на отпуска за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя), което създава предпоставки за законосъобразното ползване на отпуска и улеснява страните по трудовото правоотношение при поискването и разрешаването на отпуск по чл. 164в, ал. 1 от КТ.
4. Регламентиране на реда за представяне на документи и начина на изчисляване на и изплащане на паричните обезщетения от държавното обществено осигуряване при ползване на отпуска за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя), което осигурява сигурност за заинтересованите страни и своевременно изплащане на обезщетението.

IV. Приемането на предложения проект на постановление не налага да бъде изготвена справка за съответствие с европейското право. Справка за съответствие с европейското право е изготвена във връзка с приемането на Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (обн., ДВ бр. 62 от 2022 г.), с който се въвеждат изискванията на Директива 2019/1158/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета.

V. Предложеният проект на акт не води до въздействие върху държавния бюджет. Необходимите средства за изплащане на обезщетения за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) са за сметка на предвидените разходи за краткосрочни обезщетения със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година. Към проекта на акт е изготвена и приложена финансова обосновка съгласно образеца по приложение № 2.2 към чл. 35, ал. 1, т. 4, буква „б“ от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация.

V. Проектът на Постановление за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет е обсъден в Националния съвет за тристранно сътрудничество и в Надзорния съвет на Националния осигурителен институт.

Съгласно чл. 26, ал. 2-4 от Закона за нормативните актове проектът на Постановление за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет, предварителната оценка на въздействието по чл. 20 от Закона за нормативните актове и становището на дирекция „Модернизация на администрацията“ са публикувани на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика и на Портала за обществени консултации на Министерския съвет на 26 август 2022 г. с 14-дневен срок за представяне на становища и предложения. Определянето на 14-дневен срок за обществено обсъждане е продиктувано от необходимостта да се уредят във възможно най-кратък срок подзаконовите правила за ползване на отпуск от бащите (осиновителите) със съответното парично обезщетение, които са регламентирани в КТ и КСО от 1 август 2022 г. Липсата на промени в НРВПО и НПОПДОО, с които се регламентират ред и начин за ползване на отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя), се създават необходимите образци на документи и се регламентира редът за представянето им пред работодателя и Националния осигурителен институт ограничава ползването на права от работниците и служителите. Проектът на Постановление за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет е съгласуван в съответствие с чл. 32 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация. Направените бележки и предложения са отразени, съгласно приложената справка.

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,**

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДА ЗАМ. МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛИ,**

**УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА МИНИСТРИ,**

Във връзка с гореизложеното и на основание чл. 8, ал. 2 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация, предлагам Министерският съвет да приеме проекта на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет.

**ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ**

**И МИНИСТЪР НА ТРУДА**

**И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА:**

**ЛАЗАР ЛАЗАРОВ**