



Проект 11.03.2013г. за внасяне в УС на БСК, 28.03.2013 г.

ОТНОСНО: Предложения на БСК за промени в трудовото и осигурително законодателство за подобряване на условията на заетост и състоянието на пазара на труда

I. Въвеждане на гъвкави договорни отношения

1. Облекчаване процедурата на уведомление на ТД на НАП при сключване, изменение и прекратяване на трудовите договори, чрез удължаване срока до 7 дни (Глава пета, Раздел I в чл. 62, ал.3, ал.4 и ал.5 КТ). Пропускането на тридневния срок за уведомление при уважителни причини, затруднява и удължава процедурата чрез задължителното предписание от инспекцията по труда, след което работодателят може да подаде уведомлението до ТД на НАП.
2. Усъвършенстване използването на срочния трудов договор в интерес на работодателите и на работниците и служителите, чрез разширяване на неговия обхват, удължаване на максималната продължителност и поредност на неговото използване (Раздел I в чл. 68, ал.3, ал.4 и ал.5 КТ);
3. Регламентиране правото на работодателите да сключват договори помежду си за временно или постоянно предоставяне на висококвалифицирани специалисти от едно предприятие на друго, срещу съответно възмездяване на „предоставящия“ кадрите работодател, при постигнато взаимно съгласие на работника или служителя и работодателите (чл.61, нова ал. КТ);
4. Либерализация на нормативната уредба на агенциите за временна работа (АВР), като отпадне ограничението за дела на работници наети от АВР в общият брой наети от приемащото предприятие, ограничението за вида на трудовия договор между предприятие, осигуряващо временна работа и наетия работник, ограничението за изпълнение на дейност при условията на първа и втора категория труд - чл. 107р, чл. 326, ал.2, чл. 327, ал. 1, §1, т. 17 на КТ (виж също БСК, Изх. № 05-02-13 /05.02.2013г.);
5. Премахване на неограничената отговорност на работодателя, включително при непреодолима сила (Глава десета, Раздел I и III , чл.218 КТ);
6. Премахване на ограничената отговорност на работника при доказано виновно поведение, довело до повреда на оборудване като се добави и увреждане на други материални интереси на работодателя (чл.206 и чл.207 КТ) - нарушаване на търговска индустриална тайна, ноу хау и други вкл., след напускане или дисциплинарно уволнение.
7. Създаване на условия за по-лесен преход на младите работници от образование/обучение към работа чрез включване на разпоредби в КТ на:
 - нов самостоятелен срочен трудов договор за практикуване (стажуване) с определен минимален срок за неговото сключване и
 - възможността трудовото възнаграждение на практикантите (стажантите) да се получава от специализирани фондове и/или чрез целеви данъчни стимули за работодателите;
8. Облекчаване на разрешителния режим за приемане на работа на лица от 16 до 18 г. (Глава петнадесета, Раздел I чл.303, ал.4 КТ). Процедурата по издаване на разрешения за работа на лица ненавършили 18 години е усложнена с представянето от страна на работодателя на много излишни документи, доказващи съответствие със Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Необходимо е преразглеждане на Наредба № 6 за условията и реда за издаване на разрешения за работа на лица ненавършили 18 г. за създаване на практически по-приложима и облекчена процедура за работодателите при наемането на лица, ненавършили 18 г.;

9. Промени в КТ и КСО за разширяване на възможностите за работа на плаващо работно време, непълно работно време, почасова работа, споделено работно място, надомна работа, работа от разстояние и др. , по срочен трудов и граждански договор. По този начин се постигат по-гъвкави трудови отношения, увеличава заетостта, подобрява ефективността, организацията и заплащането на труда, посрещат се специфични потребности на различни сегменти на пазара на труда и работната сила – младежи, ученици, студенти, стажанти и специалисти, работещи в следпензионна възраст, майки и неравностойни групи на пазара на труда;
10. Отмяна на възможността за разпростиране на браншовите КТД (чл. 51б, ал.4 на КТ). Регламентиране на възможността за неприлагане на отделни клаузи или целия БКТД от отделни предприятия – работодатели чрез едностранно заявление до съответната браншова работодателска организация - страна по БКТД, ГИТ и Националния институт за помирение и арбитраж (т.н. opt-out в съответствие с принципа и Конвенция 98 на МОТ за свобода на колективното трудово договаряне);
11. Въвеждане на условие за валидност на сключените браншови колективни трудови договори (БКТД) - сключване на БКТД от всички национално представителни браншови работодателски и синдикални организации, покриващи съответната икономическа дейност по КИД 2008.

II. Предложения за промени, свързани с продължителността на работното време и отпуските

1. Предоставяне на възможност чрез сключване на колективен трудов договор на ниво предприятие да се въведе гъвкав режим на работното време (Глава седма, Раздел, чл.142, нова ал. 5 КТ);
2. Увеличаване на периода през който работодателя може да въведе непълно работно време по икономически причини от 3 месеца на 6 месеца в рамките на календарна година; (Глава седма, Раздел, чл.138а, ал.1 КТ);
3. Предоставяне на възможност с колективен трудов договор да се увеличава периода за сумирано изчисляване на работното време от 6 месеца на до 12 месеца, независимо от сферата на дейност (Глава седма, Раздел ,чл.142, ал.2 КТ).
4. Преглед на забраната за полагането на извънреден труд, който е по принцип забранен и се допуска по изключение само за сезонна работа, бедствия, аварии и война. Целесъобразно е при спазването на изискванията за 48 часова работна седмица и спазване на междудневната и междуседмичната почивка тази забрана да се премахне или да се увеличи максималния брой работни часове извънреден труд в рамките на една календарна година (Глава седма, Раздел II, отмяна на чл.143, ал.2 и промяна на чл.146, ал.2 КТ). Облекчаване на режима на полагане на извънреден труд в един от почивните дни при промени в седмичното планиране, предизвикани от промени в поръчките, доставка на материали при спазване на приложимите изисквания на КТ (чл. 144, т. 6 или нова т.7);
5. Премахване правото на майките на платен годишен отпуск от 20 дни годишно за периода за който са били в отпуск по майчинство. При връщане на работа, майка която е била две години в отпуск по майчинство, придобива право на 40 дни платен отпуск за същите две години, за сметка на работодателя и останалите работници и служители.

III. Осигуряване на гъвкавост на трудовете възнаграждения и пазара на труда

1. Отмяна на възможността работници, достигащи пенсионна възраст да получават обезщетение при освобождаване и прехвърляне на задължителните минимални размери в приложното поле на КТД и/или индивидуалните договори (Глава десета, Раздел III, чл.222, ал.3 КТ);
2. Отпадане на предвидената в чл. 244, т. 2 на КТ възможност, Министерския съвет да определя допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения, извън регламентираните в КТ. Определянето и договарянето на минималните трудови възнаграждения в т.ч. по професии и длъжности в рамките на КТД следва да се основава на общите принципи, определени в КТ, а не спрямо допълнителни и противоречиви изисквания, регламентиранни в подзаконната уредба, нарушаващи Конвенция 98 на МОТ за свобода на КТД.
3. Отпадане на допълнителното трудово възнаграждение за стаж и опит дефинирано с чл. 12 на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. Работодателят трудно може да прецени сходния характер на работа от записите в трудовата книжка. За едно и

- също работно място и характер на работа се получава различно възнаграждение като се нарушава се принципа за заработване на възнаграждението и заплащане за постигнат резултат;
4. Намаляване на разходите на работодателите при прекратяване на трудовите правоотношения, свързани с изплащаните обезщетения при различни хипотези за сметка на фондовете на ДОО;
 5. Разширяване на възможността за работодателя да прекрати трудовия договор по негова инициатива, като чрез КТД и/или индивидуалния трудов договор се увеличи размера на уговореното обезщетение за работника и служителя над регламентираните 4 възнаграждения (Глава шестнадесета, Раздел I, чл.331, ал.2 КТ);
 6. Отпадане задължението на работодателя за искане на разрешение от ГИТ при дисциплинарно уволнение на работника или служителя (Глава шестнадесета, Раздел I, чл.333, ал.1, КТ);
 7. Възстановяване на възможността за работодателя да прекратява с предизвестие трудовия договор на работник и служител придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст (Глава XVI, Раздел I, чл.328, ал.1, възстановяване на старата редакция на т.10 КТ).
 8. Отпадане на съгласуването с ГИТ и възможността за оспорване в съда на освобождаване на работник или служител при хипотезата чл. 328, ал. 1, т.5 (липса на качества за ефективно изпълнение на работата) при наличие на предварително съгласуване с представителите на работниците и служителите.

IV. Въвеждане на липсващи институти и инструменти за повишаване на адаптивността и мобилността на работната сила

1. Въвеждане на система за оценяване на човешките ресурси и растежа в кариерата. В правилника за вътрешния трудов ред и други вътрешни правила да се включат изисквания за въвеждане на системи за оценяване на работниците и служителите, определяне на ключови, ръководни и експертни длъжности с аналитични, контролни функции, експертни или спомагателни функции (Глава девета, Раздел I, чл. 181 - нова ал.2, КТ);
2. Професионално обучение и непрекъснато поддържане и повишаване на квалификацията извън системата на образованието въз основа на професионално ориентиране и КТД на условия за квалификация и преквалификация (Глава единадесета , Раздел I , нов чл.237б. КТ). Въвеждане на легални определения за професионална квалификация, учебно работно място, стажуване (Доп., разпоредби КТ);
3. Регламентиране на трудовото възнаграждение след обучение, обусловено от променящите се професионални изисквания и характер на работата;
4. Включване на разпоредби за установяване чрез колективен или индивидуален трудов договор на условията и реда за разрешаване на отпуск за повишаване на квалификацията и за преквалификация (създаване на нова алинея в чл. 234 на КТ);
5. Пълно или частично освобождаване на работодатели с над 50 работници, от задължението им да определят от 4 до 10 процента от общия брой на работните места за трудоустрояване ако закупват стоки и услуги от специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания в т.ч. по чл. 316 на КТ (нова алинея 3 в чл.315 КТ). Редът и условията следва да бъдат определени от Агенцията по заетостта и Агенцията за хора с увреждания, съгласувано с Националния съвет за интеграция на хората с увреждания, при внасяне на съответни промени в КТ и Закона за насърчаване на заетостта.
6. Промяна на регламентирането ученическите отпуски за дадена календарна година, а не за учебна по аналогия на всички останали видове отпуски. Сегашната регламентация в КТ на ученическите отпуски за текущата учебна година създава редица трудности при тяхното администриране.
7. Прецизиране на правната регламентация на все по-популярна дистанционна форма на обучение, доколкото е налице различна интерпретация за приложимост на чл. 169 на КТ за този случай. Все повече млади хора учат редовно и работят, като не могат да ползват ученически отпуски, защото формата на обучение предполага откъсване на производството, което на практика ги оцелява в сравнение със задочниците.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В КОДЕКСА ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

1. Съгласно КСО право на парично обезщетение за безработица имат лицата, за които са внесени или дължими осигурителни вноски за всички осигурени социални рискове най-малко 9 месеца през последните 15 месеца, да се включат и наетите лица за временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности най-малко 6 месеца през последните 12 месеца преди прекратяване на осигуряването.(Глава 4а чл.54а,ал.1);
2. Повишаване адекватността на обезщетението при безработица, чрез увеличаване на сроковете за получаването му, както следва:
 - увеличаване на минималния срок за получаване на обезщетение при безработица от 4 на 6 месеца;
 - увеличаване на максималния срок за получаване на обезщетение при безработица от 12 на 18 месеца (Глава 4а чл.54б, ал.3 и ал.4);
3. Преглед и преоценка на практиката на договаряне на минимален осигурителен доход вкл., отказ от административно увеличаване при липса на договореност на браншово ниво или неучастие на всички представителни браншови работодателски и синдикални организации. Отмяна на определянето и договарянето на прагове за минимален осигурителен доход по професии и квалификационни групи (чл. 6, ал. 2, т.3 КСО) в съответствие с правото на свободно КТД, дефинирано в Конвенция 98 на МОТ;
4. Отпадане на задължението на работодателя да изплаща възнаграждение от 70% от среднодневното брутно трудово възнаграждение за първите три дни от временната нетрудоспособност. Изплаща се обезщетение за период за който лицето е било осигурявано и се внасят повторно осигурителни вноски за начисленото обезщетение (чл. 40, ал. 5 КСО). Следва да бъде регламентирани други способи за упражняване на контрола върху издаването на болнични. Презумпцията, че работодателя е в състояние да контролира първите 3 дни по издаден болничен лист, поемайки съответните разходи, не работи изцяло. Работодателят не притежава правни възможности, компетенции и ресурс, нито е необходимо да ги придобива, с цел упражняване на специфичен контрол. Случаят е сходен с този по непризнаване на данъчен кредит, заради нарушения на доставчика.



Приложение към р. I, т.4 предложения на БСК за промени в ТК и КСО

Изх. № 05-02-13 /05.02.2013г.

ДО

Г-ЖА ЗОРНИЦА РУСИНОВА
ЗАМ.-МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
И ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НС ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА
ЗАЕТОСТТА

ОТНОСНО: Становище по предложения за промени в Кодекса на труда (КТ) за отпадане на ограниченията пред дейността на агенциите за временна работа, обсъдени на заседание на Националния съвет за насърчаване на заетостта (НСЗ) на 17.01.2013г.

В съответствие с изразената категорична позиция на заседанието на НСЗ за отпадане на ограниченията пред дейността на агенциите за временна работа, с настоящото Българската стопанска камара изразява пълна подкрепа на основните позиции и предложения за нормативни промени, внесени от Сдружение „БГ Стафинг“, вкл.:

1. Отпадане на сегашното ограничение за сключване само и изключително на два вида срочни трудови договори (до завършване на определена работа по чл. 68, ал. 1, т. 2 и за заместване на работник или служител, който отсъства от работа, по чл. 68, ал. 1, т. 3 от КТ) които предприятие, осигуряващо временна работа може да сключва със своите работници/служители и допълнително регламентиране възможността за сключване трудови в т. ч.:
 - трудов договор за неопределено време, по чл. 67, ал. 1, т. 1 от КТ;
 - трудов договор за допълнителен труд при друг работодател, по чл. 111 от КТ;
 - трудов договор за работа през определени дни от месеца, по чл. 114 от КТ;
 - срочен трудов за определен срок, не по-дълъг от 3 години, по чл. 68, ал. 1, т.1 от КТ.
2. Преустановяване на дискриминацията на предприятията за временна работа спрямо останалите работодатели, вкл. въведените допълнителни изисквания за регистрация (Раздел VIIIВ от КТ и Глава VIIIа на Закона за насърчаване на заетостта.), забраната за наемане на персонал за изпълнение на работа при условията на първа и втора категория труд, ограничението от 30% за заети спрямо общия персонал на приемащото предприятие и др.
3. Внасяне на предложения за изменение и допълнение на КТ вкл.:
 - 3.1. Чл.107р се изменя, както следва:
 - 3.1.1. Алинея 2 се отменя;
 - 3.1.2. Ал.4 се изменя така: „(4) Трудовият договор по ал. 1 се сключва при условията и по реда на тази глава*
 - 3.2. В чл. 326, ал. 2 след думите „безсрочен трудов договор“ се допълва израза „и трудовите договори по чл.107р“.
 - 3.3. В чл.327, ал. 1, т.7а - да се отмени изцяло.
 - 3.4. В § 1 Допълнителни разпоредби, т.17 да отпадне думата „временна“ от израза „за да го изпрати да изпълнява временна работа в предприятие ползвател“.

С УВАЖЕНИЕ,

ДИМИТЪР БРАНКОВ
ЗАМ.-ПРЕДСЕДАТЕЛ