

Публикувани са законопроекти за изменение и допълнение на Кодекса на труда и на Кодекса за социално осигуряване

[адв. Гергана Илиева](#)

На 22 и 28 май 2015 г. на интернет страницата на Народното събрание са публикувани проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда и проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване. Законът за изменение и допълнение на Кодекса на труда е обнародван в бр. 54 на Държавен вестник от 17.07.2015 г., а промените в Кодекса за социално осигуряване са приети на второ четене от Народното събрание на 28.07.2015 г.

Основните изменения в двата кодекса са следните:

I. Закон за изменение и допълнение (ЗИД) на Кодекса на труда (КТ)

ЗИД на КТ предвижда създаване на изрична правна норма, която да регламентира сключването на трудови договори за един ден за изпълнение на краткотрайна сезонна селскостопанска работа, възложена от регистриран земеделски стопанин. Такъв трудов договор може да се сключва за професии, неизискващи специална квалификация в основна икономическа дейност „Растениевъдство“ – само за обработка на насаждения и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула. Предвидено е ограничение за брой трудови договори, които могат да се сключват с един работник в рамките на една календарна година – за не повече от 90 работни дни, като това време не се признава за трудов стаж. В нормата са определени задължителните елементи на този специфичен вид трудови договори, както и че времето на работа не се признава за трудов стаж. За тези договори не се изпращат уведомления в НАП, не се връчва длъжностна характеристика и не се издава заповед за прекратяване на трудовия договор при изтичане на срока.

С измененията се предвижда издаване на наредба от министъра на труда и социалната политика, с която ще се определят условията и редът за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори пред инспекцията по труда и ще се утвърждава образец на трудов договор. Със законопроекта е предвидено създаване на изрична разпоредба в КСО, съгласно която работниците, сключили трудов договор за едни ден ще се осигуряват само във фонд „Пенсии” и фонд „Трудова злополука и професионална болест”, а паричните обезщетения за трудова злополука и професионална болест бъдат изплащани за срока на неработоспособността, но за не повече от 90 календарни дни.

Създадена е нова норма, с която се въвежда задължение за работодателя да води трудово на всеки работник или служител, в което да бъдат съхранявани всички документи във връзка с възникването, съществуването и прекратяването на трудовото правоотношение. Установено е и правото на работника или служителя да получава заверени копия от съдържащите се в трудовото му досие документи.

Изменена е разпоредбата, касаеща установяването на работно време с променливи граници, като е предложено, извън времето на задължително присъствие работникът или служителят да може да отработва неотработеното дневно работно време в следващия или в други дни от същата работната седмица. Начинът на отчитането на работното време следва да бъде уреден в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието.

Въведени са изменения, съгласно които времето на неплатен служебен или творчески отпуск да бъде зачитано за трудов стаж.

Измененията засягат и чл. 164 от КТ, като е предвидено право на работничката или служителката на допълнителен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2-годишната му възраст, в случай че детето не е настанено в детско заведение след използване на отпуска поради бременност, раждане или осиновяване.

В резултат от изменението на чл. 164 е отменен чл. 165 от КТ.

С изменения в чл. 173, ал. 1 и следващите отпада задължението на работодателя да изготвя график за ползването на платения годишен отпуск, както и задължението на работника или служителя да ползва отпуска си в рамките на календарната година. Когато служителят не е използвал отпуска си за календарната година, работодателят може да му го предостави по своя инициатива само след като е поканил работника или служителя. Отпада задължението на работодателя да разреши ползването на платен годишен отпуск в рамките на съставения график – с оглед обстоятелството, че график вече не се съставя, но е въведено задължение за работодателя да осигури ползване на платения годишен отпуск в рамките на календарната година, освен ако отпускът не е отложен по реда на чл. 176, като се гарантира осигуряването на поне половината от платения годишен отпуск.

С изменения в чл. 176 изрично са изброени основанията за отлагане ползването на платения годишен отпуск – поради важни производствени причини или по молба на работника или служителя, като във втория случай работникът или служителят трябва да ползва друг вид отпуск или работодателят да се съгласи на отлагането. След въведените изменения работодателят е задължен да гарантира ползването на отложения отпуск в срок до 6 месеца от изтичане на календарната година, за който същият се полага. Ако това

задължение не бъде изпълнено, работникът или служителят сам определя кога да ползва отпуска, като трябва да уведоми работодателя 14 дни предварително.

Със ЗИД е прецизирана разпоредбата на чл. 192 от КТ, която в настоящата си редакция не съдържа достатъчно яснота кое лице от предприятието работодателят може да определи като лице, оправомощено да налага дисциплинарни наказания. С изменението е предвидено, че това следва да бъде длъжностно лице с ръководни функции.

Отменен е и чл. 277, който предвиждаше задължение за работодателите да изготвят правила за здравословни и безопасни условия на труд.

В чл. 327, т. 12 е създадена възможност за работника или служителя да прекрати трудовото правоотношение без предизвестие, когато придобие право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. В чл. 328, т. 10 е въведена сходна възможност за работодателя – да уволни работника или служителя с предизвестие след придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж или възраст, като тази възможност допълва досегашния текст на точката, касаеща служителите, заемащи научни длъжности.

Въведена е нова административна мярка, съгласно която контролните органи на инспекцията по 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.

II. Проект на Закон за изменение и допълнение (ЗИД) на Кодекса за социално осигуряване (КСО)

С гласувания на второ четене текст на ЗИД на КСО възрастта за пенсиониране е определена на 63 години и 10 месеца за мъжете и 60 години и 10 месеца за жените и осигурителен стаж от 38 години и 2 месеца или съответно 35 години и 2 месеца. Със законопроекта се предвижда постепенно нарастване на необходимите за пенсиониране осигурителен стаж и възраст, до достигане на 65-годишна възраст за пенсиониране за мъжете и жените, и осигурителен стаж от 40 години за мъжете и 37 години за жените.

Предвидена е възможност за пенсиониране една година преди достигане на възрастта по чл. 68, ал. 1 от кодекса.

Предложено е размерът на предсрочната пожизнена пенсия да се определя по формулата за нормална пенсия като за всеки месец, недостигащ до изпълнение на условията за възраст и осигурителен стаж по чл. 68, ал. 1, намалението да бъде с 0,4%, като максималното намаление на пенсията може да достигне до 9,6%.

Предвидено е фиксиране на максималния размер на осигурителния доход на десет минимални работни заплати.

Със законопроекта се предлага и изменение във формулата при изчисляване на пенсията, като дела на всяка година осигурителен стаж се увеличава от 1.1% до достигане на 1.5%, като размерът на увеличението след 31 декември 2016 г. всяка година да се определя със закона за бюджета на държавното обществено осигуряване. Предложението е в изпълнение на задълженията на страната, поети с ратифицирането на Конвенция № 102 на Международната организация по труда за социалната сигурност (минимални стандарти).

Предвидено е увеличаване на вноската за фонд „Пенсии” от 2016 г. с по един процентен пункт съответно от 1 януари 2017 г. и от 1 януари 2018 г., като предложението е мотивирано с недостига в бюджета на Държавното обществено осигуряване и необходимостта от трансфери за сметка на данъците.

Предвидено е законът да влезе в сила от 1 януари 2016 г.