

ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM

ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАЛНИТЕ
ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ГОРСКОТО СТОПАНСТВО
И ДЪРВОПРЕРАБОТВАЩАТА
ПРОМИШЛЕНОСТ КЪМ КНСБ

BUILDING AND WOOD WORKERS'
INTERNATIONAL (BWI)

EUROPEAN FEDERATION OF BUILDING
AND WOODWORKERS (EFBWW)



European Federation
of Building
and Woodworkers



2-3

БРОЙ

IV-IX, 2022 г.

год. XXIII



В броя четете:

- ПРОТЕСТНА КАМПАНИЯ
НА КНСБ
- АПЕЛ „ДА ПОМОГНЕМ
НА ХОРАТА В БЕДА“
- КОМЕНТАР НА КНСБ
НА ПРОМЕНИТЕ В КТ
- ДРУГА АКТУАЛНА
ИНФОРМАЦИЯ

Информационният бюлетин е предназначен за работещи в горското стопанство, в дървообработващото, мебелното, целулозно-хартиеното производство, в отрасловите научни организации и институти, както и в други сродни дейности.

Чрез него може да получавате актуална и полезна информация, да обменяте опит, да правите съобщения, да рекламирате вашата продукция, да търсите и предлагате техника, материали и други, да обявявате телефони и адреси за контакти.

Цената на годишния абонамент е 20 лева.

Абонаментът се извършва в касата на Федерацията или с пощенски запис по сметка:

**ФСОГСДП, БДСК ЕАД - клон 4, ул. „Парчевич“ 42, София,
BIG / STSABGSE, IBAN / BG48STSA93000010117490**

С нас можете да се свържете на:

1606 София, ул. „Владайска“ № 29

телефони: (02) 952 31 21, факс: 851 73 97

E-mail: fsogsdp@abv.bg; www.fsogsdp.bg

КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ СТАРТИРА СВОЯТА ПРОТЕСТНА КАМПАНИЯ ЗА ЗАЩИТА НА ДОХОДИТЕ, РАБОТНИТЕ МЕСТА И ДОСТОЙНИТЕ УСЛОВИЯ НА ТРУД



Стартът на кампанията беше на 19.09.2022 г. пред официалния вход на Министерски съвет от 13.00 часа. По време на откриването на протестната кампания беше представен и Меморандума на КНСБ за социално-икономическо развитие на България 2021-2025 г.

ИСКАНИЯ НА КНСБ ОТ ПРОТЕСТНАТА КАМПАНИЯ „ДА ЗАЩИТИМ ДОХОДИТЕ ОТ ИНФЛАЦИЯТА И РАБОТНИТЕ МЕСТА В КРИЗАТА!“

ИСКАНИЯ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ДОХОДИТЕ И ЕФЕКТИВНИ МЕРКИ ЗА ОВЛАДЯВАНЕ РЪСТА НА ИНФЛАЦИЯТА И ИЗЛИЗАНЕ ОТ ИКОНОМИЧЕСКАТА КРИЗА

ИСКАНИЯ КЪМ БЮДЖЕТ 2023 ЗА РЪСТ НА ДОХОДИТЕ

- Ръст на минималната заплата от 710 лв. на 850 лв. от 01.01.2023 г. Това ще позволи минималната заплата да бъде минимум 50% от средната за полугодieto на 2022 г.
- Увеличение на възнагражденията на работниците и служителите, които работят в системите на бюджетното финансиране с минимум 12,5%. За агенциите, работещи на терен, да се осигури предимствен ръст от минимум 15%;
 - Въвеждане на необлагаем минимум равен на минималната работна заплата, което ще стимулира потреблението и намали неравенствата;
 - Осигуряване на средства за предучилищното и училищното образование в размер на не по-малко от 5% от БВП;
 - Ръст на единните разходни стандарти за финансиране на образователните институции с минимум 20% и запазване на размера на работните заплати в сектора 125% спрямо средната заплата за страната /459 млн. лв./;
 - Да бъдат възстановени плащанията съгласно чл. 5 от Закона за бюджет на НЗОК – за лекари 600,00 лв., за професионалистите по здравни грижи 360,00 лв. и за санитар 120,00 лв. Необходимите средства за 2023 г. са в размер на 144 млн. лв.
 - Средствата за възнаграждения на работещите „на терен“ в системата на Министерство на земеделието да бъдат увеличени с 18 млн. лв. Необходимо е и увеличаване на трансфера от централния бюджет за Селскостопанска академия с 9 млн. лв., както и 12 млн. лв. за БАБХ. Това ще позволи увеличение на работните заплати в системата с 20%.
 - Настояваме за увеличение на стандартите за делегираните от държавата дейности за 2023 г. за функция „Култура, спорт, почивни дейности и религиозно дело“ както следва: 1) Държавните културни институти в областта на културното и библиотечно дело - 20%, 2) Регионалните музеи и художествени галерии с 6% (9 млн. лв.), 3) Регионалните библиотеки с 20% (28 млн. лв.) и 4) Читалищата с 20% (18,7 млн. лв.).
- Стартиране през 2023 г. на бипартитно договаряне на препоръчителни индекси за ръст на заплатите в реалния сектор, което да има ежегоден характер;

**ОБЩАТА СУМА, КОЯТО Е НЕОБХОДИМА ЗА РЪСТ НА ДОХОДИТЕ В БЮДЖЕТ 2023,
ИЗВЪН ИСКАНОТО УВЕЛИЧЕНИЕ НА МРЗ, Е В РАЗМЕР НА 1,2 МЛРД. ЛВ.**

СЕКТОР „ИНДУСТРИЯ“ – 2022 г.

• Средната работна заплата в сектор „Индустрия“ през 2022 г. е нараснала с 282 лв. /17,1%/. По този начин от 1650 лв. през месец юни 2021 г. достига до 1932 лв. през юни 2022 г. Това увеличение е резултат от преговори и подписаните колективни трудови договори, като е налице значителна разлика между отделните икономически дейности в диапазон – от 10% до 20% увеличение на възнагражденията.

• В ИД „Добив на въглища“ работната заплата отчита ръст от 20,8%, като през КТД се постигна увеличение на заплатите на два етапа, например, възнагражденията в ТЕЦ „Марица Изток“ бяха увеличени в началото на 2022 г. с 10%, а от 1-ви април с още 9,3%. Кумулативно реализираното увеличение през годината успя да покрие натрупаната до момента инфлация.

• В сектор „Металургия“ се постигна средно увеличение на възнагражденията с 16%, което е близко до моментните инфлационни стойности, но при всички положения няма да бъде достатъчно отчитайки динамиката в цените до края на годината.

• В сектор „Лека промишленост“ средното увеличение на трудовите възнаграждения е с 15%. В отделните дейности този диапазон е различен и варира в интервала от 10% до 22%. Дори и с този относително добър ръст, заплатите остават на най-ниското ниво в интервала между 800 – 1000 лв.

• В ИД „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива“ нарастването на работната заплата е с 12%, което е доста по-малко от отчетената през август инфлация от 17,7%. Тук е налице по-сериозна загуба на покупателна способност.

• В химическата индустрия средното нарастване на работните заплати е с 10%. Най-нисък ръст се отчита в „Производство на изделия от каучук и пластмаси“ от 5.6%. Нарастването далеч изостава от натрупаната инфлация до момента през годината.

• В заключение, въпреки отчетените добри ръстове в повечето икономически дейности в сектор „Индустрия“, прогнозите до края на годината са за продължаващо нарастване на инфлацията, което поставя под риск трудът на хората да бъде обезценен.

ОБЩО НЕОБХОДИМИТЕ ДОПЪЛНИТЕЛНИ СРЕДСТВА ЗА ДОХОДИ С ЦЕЛ КОМПЕНСИРАНЕ НА ИНФЛАЦИЯТА ПРЕЗ 2022 Г., СА В РАЗМЕР НА МИНИМУМ 136,6 МЛН. ЛВ.

ИСКАНИЯ ЗА СПРАВЕДЛИВ ЗЕЛЕН ПРЕХОД

1. Приемане на Национален план за справедлив преход;
2. Създаване на нови „зелени“ работни места, по-добре платени и с по-добри условия на труд;
3. Разработване на Национална енергийна стратегия;
4. Спазване на принципа за партньорство при разработване на стратегиите за справедлив зелен преход

ИСКАНИЯ ЗА ГАРАНТИРАНЕ НА ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

1. Гарантиране на правото на здравословни и безопасни условия като основно човешко право;
2. Повишаване разкриваемостта на трудовите злоупотреки и професионалните заболявания;
3. Предвиждане и управление на промените в зеления и дигиталния преход в областта на безопасност и здраве при работа /БЗР/;
4. Повишаване подготвеността на институциите за овалдяване на потенциални здравни кризи.

ИСКАНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В РЕГЛАМЕНТАЦИЯТА НА СУМИРАНОТО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

1. Сумирано изчисляване на работното време само за производства с непрекъсваем процес на работа;
2. Максималната продължителност на седмичното работно време при сумирано изчисляване да бъде променена от 56 часа на 52 часа;
3. Привеждане на правните регулации за сумираното изчисляване на работното време в

Кодекса на труда (КТ) и Закона за държавния служител (ЗДСЛ) в съответствие с Конвенция №1 на Международната организация на труда /МОТ/ за работното време и Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време.

ИСКАНИЯ ЗА ЕФЕКТИВНИ ДЕЙСТВИЯ ЗА РАЗШИРЯВАНЕ ОБХВАТА И НАСЪРЧАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ /КТД/

1. Пълно и ефективно въвеждане на изискванията на Директивата относно адекватните минимални работни заплати /МРЗ/ и за насърчаване на колективното трудово договаряне в ЕС;
2. Разработване на национален план за действие за насърчаване на колективното трудово договаряне и за адекватни минимални работни заплати /МРЗ/;
3. Достигане на 80% покритие на работещите с колективни трудови договори;
4. Право на колективно договаряне и за държавните служители;
5. Ратификация на Конвенция 154 на Международната организация на труда /МОТ/ за насърчаване на колективното трудово договаряне;
6. Криминализиране на деянията, насочени срещу правото на синдикално сдружаване;
7. Премахване на антисиндикалните практики на всички нива.

ЗАЕДНО МОЖЕМ ДА ПОМОГНЕМ НА ХОРАТА В БЕДА!

СКЪПИ СИНДИКАЛНИ СЕСТРИ И БРАТЯ,

България отново е изправена пред изпитание!

Не можем да останем безучастни наблюдатели на трагедията, сполетяла нашите съграждани.

ЗАЕДНО МОЖЕМ ДА ПОМОГНЕМ!

КНСБ И БЛАГОТВОРИТЕЛЕН ФОНД „ПРОФ. Д-Р ЖЕЛЯЗКО ХРИСТОВ“ ОРГАНИЗИРАТ ДАРИТЕЛСКА КАМПАНИЯ „ЗАЕДНО ЗА ХОРАТА В БЕДА“ В ПОДКРЕПА НА БЕДСТВАЩИТЕ В НАВОДНЕНИТЕ РАЙОНИ НА СТРАНАТА.

НЕКА ОБЕДИНИМ УСИЛИЯТА СИ И ДА ПОМОГНЕМ НА ПОСТАРАДАЛИТЕ ДА ПРЕОДОЛЕЯТ СПОЛЕТЯЛАТА ГИ БЕДА!



ВСЕКИ, КОЙТО ЖЕЛАЕ МОЖЕ ДА НАПРАВИ ДАРЕНИЕ, СЪОБРАЗНО ИНДИВИДУАЛНИТЕ ВЪЗМОЖНОСТИ ПО БАНКОВАТА СМЕТКА НА БЛАГОТВОРИТЕЛЕН ФОНД „ПРОФ. Д-Р ЖЕЛЯЗКО ХРИСТОВ“

IBAN: BG34UNCR76301010291100; BIC код UNCRBGSF;

УниКредит Булбанк

Основание за превода: Кампания „Заедно за хората в беда“

МАТЕРИАЛНИ ДАРЕНИЯ (КОНСЕРВИРАНА И ПАКЕТИРАНА ХРАНА, ВОДА, ХИГИЕННИ МАТЕРИАЛИ, ОДЕЯЛА, ЗАВИВКИ, НОВИ ДРЕХИ) МОЖЕТЕ ДА НАПРАВИТЕ В ДВАТА ПУНКТА ЗА ДАРЕНИЯ, СФОРМИРАНИ НА АДРЕС:

✓ ГР. СОФИЯ, ПЛ. „МАКЕДОНИЯ“ № 1, ПАРТЕРА НА СГРАДАТА НА ЦЕНТРАЛАТА НА КНСБ;

✓ ГР. ПЛОВДИВ, УЛ. „ХРИСТО Г. ДАНОВ“ № 41, СГРАДАТА НА РЕГИОНАЛЕН СЪВЕТ НА КНСБ - ПЛОВДИВ.

Призоваваме фирми, организации и предприятия в цялата страна да подкрепят благотворителната кампания на КНСБ в помощ на бедстващите граждани в потопените райони на страната.

Лица за контакти:

ЗА СОФИЯ: Рени Джагалова - тел. 02/4010423, 0884 458554, gpsaltova@citub.net

ЗА ПЛОВДИВ: Боян Бойкински – тел. 0882355172, plovdiv@citub.net

КОМЕНТАР НА КНСБ НА ПРОМЕНИТЕ В КОДЕКСА НА ТРУДА

ОБН. ДВ БР. 62 от 5.08.2022 г.

Коментарът е насочен за ползване от синдикалисти и лица, които професионално прилагат в практиката си Кодекса на труда. Законът за изменение и допълнение на Кодекса на труда е обнародван в ДВ, бр. 62, от 05.08.2022 г. Текстът на § 15 предвижда, че законът влиза в сила от 1 август 2022 г., тоест Кодексът на труда е в сила от 1 август 2022 г.

С настоящите изменения и допълнения в Кодекса на труда, законодателят цели да осигури:

1. насърчаване на сигурността и предвидимостта на трудовото правоотношение, като се запази неговата гъвкавост и се гарантират трудовите и осигурителните права;

2. подобряване на възможностите за съвместяване на трудовите и семейните задължения.

Настоящия коментар ще ви позволи да се запознаете с последните промени в Кодекса на труда, произтичащи от въвеждането на двете нови европейски директиви, така че да ги приложите законосъобразно във вашата практика.

Промените в Кодекса на труда влизат в сила от 1 август 2022 г.

1. СЪДЪРЖАНИЕ НА ТРУДОВИЯ ДОГОВОР-ЧЛ.66 ОТ КТ

В чл. 66, ал. 5 думите „при първа възможност или най-късно до един месец след“ се заменят с „най-късно до“.

Индивидуалният трудов договор, съгласно изискванията на законодателя, се сключва **само в писмена форма** (чл. 62, ал. 1 от КТ). Това означава, че работодателят е **задължен** да оформи трудовия договор с **писмен акт**.

От 1 август 2022 г. се променя разпоредбата на **чл. 66, ал. 5 от КТ**. Досега нормата регламентираше задължението на работодателя при всяко изменение на трудовото правоотношение да предоставя на работника или служителя необходимата писмена информация, съдържаща данни за извършените промени при първа възможност или най-късно до един месец след влизането в сила на изменението да предостави на работника или служителя необходимата писмена информация, съдържаща данни за извършените промени вече създава ново задължение за работодателя. От 1 август 2022г. информацията за промяна в някой от елементите на съдържанието на трудовия договор вече трябва да се предоставя на работника или служителя **най-късно до влизане в сила на изменението**, а не както досега - при първа възможност или най-късно до един месец след влизането в сила на изменението. Целта е информацията от работодателя да стане известна на работника или служителя своевременно, за да се гарантира подходяща степен на прозрачност по отношение на условията на труд и да

се избегнат възможните трудови спорове.

Ако се променя например размерът на платения годишен отпуск от 20 на 25 работни дни, за тази промяна работодателят следва да информира работника или служителя най-късно от момента, в който ще влезе в сила промяната. Обикновено увеличаването на размера на платения годишен отпуск се извършва с допълнителното споразумение, сключено между страните по трудовия договор. От момента на сключване на споразумението работодателят е длъжен да връчи екземпляр от него на работника или служителя и от този момент се счита че последния е информиран по чл.66, ал.5 от КТ за настъпилата промяна в един от елементите на трудовото му правоотношение. Това се приема, че е моментът до който ще влезе в сила промяната в индивидуалния трудово договор.

Ако обаче увеличаването на размера на платения годишен отпуск се дължи в резултат на сключен колективен трудов договор в предприятието, то работникът и служителят, който е член на синдикалната организация сключила КТД, трябва да бъде информиран от работодателя за съответната промяна, който ще се отрази към договореното с индивидуалния му договор, от момента, в който влезе в сила сключения КТД.

2. ТРУДОВ ДОГОВОР СЪС СРОК ЗА ИЗПИТВАНЕ-ЧЛ.70 ОТ КТ

В чл. 70, ал. 1 след думите „6 месеца“ се поставя запетая и се добавя „а когато за работата е определен срок, по-кратък от една година – срокът за изпитване е до един месец“.

Законът допуска при първоначално възникване на трудовото правоотношение, окончателното приемане на работа да се предшества от трудов договор със срок за изпитване до 6 месеца.

От 1 август 2022г влиза в сила нов продължителност на срокът за изпитване за трудови договор с по-кратка продължителност от 1 година. Новата промяна е в това, че съществуващият чл. 70, ал. 1 от КТ се допълва с израза “когато за работата е за определен срок по-кратък от 1 година – срокът за изпитване е до 1 месец“.

Действащата до август 2022 г. норма даваше възможност на страните да уговорят срок за изпитване общо до 6 месеца, независимо от продължителността на трудовия договор. С допълнението се регламентира, че когато трудовият договор е с рочен и е с определен

срок, по-кратък от една година, срокът за изпитване е до един месец. По този начин се предоставя възможност за определяне на срок за изпитване съобразно уговорената продължителност на работата.

Важно е да се запомни, когато срочният трудов договор е за срок до 1 година, срокът за изпитване задължително се определя максимум до 1 месец.

Максималната продължителност на срока за изпитване е определена от закона до шест месеца или 1 месец, ако трудовия договор е със срок до една година. Той може да бъде сключен и за по-кратък срок, когато това е уговорено между страните в индивидуалния трудов договор. Ако в договора няма посочване на продължителността му, се смята че срокът за изпитване е 6-месечен. Това правило обаче внимателно трябва да се прецени, ако срокът на трудовия договор е за извършване на работа до 1 година. С други думи, ако трудовият договор е срочен и срокът му е 1 (една) година или по-кратък, то продължителността на срока за изпитване се смята, че е 1 месец, ако при сключване на договора не е изрично указан. Началото на срока за изпитване започва да тече не от сключването на трудовия договор, а от постъпването на работа на работника или служителя т.е. от началото на реално изпълнение на трудовите функции.

3. ДОПЪЛНИТЕЛЕН ТРУД ПРИ ДРУГ РАБОТОДАТЕЛ-ЧЛ.111 ОТ КТ

В чл. 111 думите „уговорено друго в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение“ се заменят с „уговорена забрана в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение поради защита на търговска тайна и/или предотвратяване на конфликт на интереси“.

Промените в чл.111 от КТ въвеждат забрана за сключване на допълнителен трудов договор, като в *индивидуалния трудов договор по основното трудово правоотношение вече се уговоря, но следва да произтича от обективни причини, каквито са: защита на търговска тайна и предотвратяване на конфликт на интереси.* Идеята е причината да е обективна.

Примерното изброяване „на търговска тайна и избягване конфликт на интереси“, обаче буди въпроси, тъй като двата примера следва да имат дефиниция по закон, или да са определени в КТ.

Следва да се направи анализ за понятието „търговска тайна“ и неговата употреба и дефиниция в други закони. Така например в Закона за предотвратяване и установяване на конфликт на интереси, определеното в чл.2, ал.1 е стеснено и се отнася за хипотезите, уредени в него и по специално за лицата, изчерпателно посочени в неговия чл.3. Ако няма универсално определение за „конфликт на интереси“ трябва да се създаде такова в §1 на КТ, както споменахме по-горе. В противен случай запълването на това словосъчетание със съдържание е в **ръцете и по волята на работодателя.** На практика чрез закона се въвежда субективизъм и възможност за неограничени лични преценки за съдържанието на тези понятия от които и да е работодател. **Вместо да има еднакъв правен ред, ще има многообразие от тълкуване и**

прилагане, подчинено на субективни интереси.

Същото се отнася и за „търговска тайна“, тъй като определение за нея в ТЗ няма. Следва ли да се прилагат определенията в Закона за защита на търговската тайна (чл.3), който има специфичен предмет, случаи при които този закон не се прилага (чл.2), някои от които засягат работници и служители и синдикални организации? Има няколко разяснения в чл. 2, ал. 2 от закона.

Следва да се има предвид, че съгласно чл. 2, ал. 2, т. 3 от Закона за защита на търговската тайна този закон не може да се прилага, като основание за ограничаване движението на работниците или служителите, като не следва да налага допълнителни ограничения на работниците или служителите чрез трудовите им договори, извън тези, които са в съответствие с правото на Европейския съюз или българското законодателство.

В чл. 2, ал. 1, т. 4 от Закона за защита на търговската тайна изрично е посочено, че **този закон не се прилага за независимостта на синдикалните организации и организациите на работодателите и правото им да сключват колективни трудови договори съгласно правото на Европейския съюз или българското законодателство.**

Текстът говори за синдикалните организации, но следва да припомним, че не във всички предприятия са създадени и функционират синдикални организации, съответно-ненавсякъде има и сключени колективни трудови договори.

Според нас правилно би било ако законодателят в §1 от **Допълнителните разпоредби на КТ** беше създаде дефиниция на понятието „търговска тайна“, която да насочва към дефиницията, съдържаща се в чл. 3 от Закона за защита на търговската тайна, като се изясни какво представляват **т. нар. „обективни причини“.** По този начин биха се избегнали **противоречиви тълкувания и проблеми при прилагането на чл. 111 КТ.** Изобщо въпросът за създаването в Кодекса на труда на легална дефиниция на понятието „търговска тайна“ е важен с оглед предложената промяна, има тясна връзка между изменения чл. 111 и въвеждането на определение на понятието.Липсата на дефиниция ще затрудни прилагането на текста, не са изключени и съдебни дела. **В тази връзка следва да подчертаем, че промяната в чл. 111 КТ е свързана с проблема за баланса между правата на работника или служителя и интересите на работодателя – докъде трябва да се простират едните, за да не нарушават другите, и обратно?**

Освен всичко това, неясен е аргументът на вносителите защо не е възприел в цялост текста на чл. 9, т.2 от Директивата, където е записано, че “държавите-членки могат да определят условия за използването от работодателите на ограничения поради **несъвместимост въз основа на обективни основания, като здравето и безопасността, защитата на търговските тайни, неприкосновеността на обществените услуги или избягването на конфликти на интереси.**“

Работодателят **не може** да сключи такъв договор с лица, с които вече е установил основно трудово правоотношение.

Договор за външно съвместителство може да сключи всеки работник или служител за извършване на работа извън установеното за него време по основното трудово правоотношение, освен ако не е уговорена забрана в индивидуалния му трудов договор по основното трудово правоотношение **поради защита на търговска тайна и/или предотвратяване на конфликт на интереси**.

За работодателя е особено важно да познава съдържанието на основния индивидуален трудов договор на работника и служителя, за да знае да ли в него не се съдържат клаузи, които го ограничават да полага труд при друг работодател понеже основният работодател е уговорил забрана за това. Когато в договора по основното трудово правоотношение няма ни какви записи за ограничаване възможността за полагане на труд при друг работодател, се приема, че работникът или служителят може да сключва договор за външно съвместителство по чл. 111 от КТ.

Изменението в чл.111 от КТ има за цел да гарантира правото на труд на работниците и служителите, включително при друг работодател, като същевременно с това отчита необходимостта от защита на търговските интереси на работодателя и/или предотвратяване на конфликт на интереси, които следва да се избягват, когато работникът или служителят работи при повече от един работодател. Чл.111 от КТ „уговорена забрана в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение, поради защита на търговска тайна и/или предотвратяване на конфликт на интереси“.

Както изяснихме по-горе в КТ не са дадени в закона дефиниции на понятието „търговска тайна“, нито на „конфликт на интереси“ за целите на чл.111 от КТ. Въпросът е тогава как работодателят може да уговори тази законова забрана. За да се приложи от работодателят забраната за паралелна трудова заетост трябва да се има предвид, че тя се ограничава до изискването да не се издаде търговска тайна или да не работникът при другия работодател в конфликт на интереси спрямо изпълняваната му работа. Затова Кодексът на труда ясно трябваше да определи параметрите на тези две понятия. Казахме и къде има в момента определение за „търговска тайна“ - в чл.3 от **Закона за защита на търговската тайна**, според което: **„Търговска тайна е всяка търговска информация, ноухау и технологична информация, която отговаря едновременно на следните изисквания:**

1. Представлява тайна по такъв начин, че като цяло или в точната си конфигурация и съвкупност от елементи не е общоизвестна или леснодостъпна за лица от средите, които обичайно използват такъв вид информация;

2. Има търговска стойност, поради тайния си характер; 3. По отношение на нея са предприети мерки за запазването и в тайна, от лицето, което има контрол върху информацията.“

Трябва обаче още веднъж да отбележим, че това определение в Закона за защита на търговската тайна е създадено за употреба относно „търговска тайна“ в търговските, а не в трудовите отношения. Това ни кара да смятаме, че без определение, дадено изрично в Ко-

декса на труда забраната, установена с чл.111 от КТ за работа при друг работодател не би могла да се изпълни.

Същото важи и за определянето на **„конфликт на интереси“**. Работодаелят не разполага с такова определение дефинирано в Кодекса на труда, но може да реши да ползва определение, установено в **Закона за предотвратяване и установяване на конфликт на интереси**, където е казано в чл.2 *„Конфликт на интереси възниква, когато лице, заемащо публична длъжност, има частен интерес, който може да повлияе върху безпристрастното и обективното изпълнение на правомощията или задълженията му по служба“*. **В случая обаче става въпрос за лица, заемащи публична длъжност, а не за страни по трудово правоотношение.** Затова чл.111 от КТ, който поставя изискването по трудово правоотношение не може да се отнесе към чл.2 от **Закона за предотвратяване и установяване на конфликт на интереси**.

За да се избегне противоречива практика, почиваща на субективната преценка на работодателя относно установяване на забрана за сключване на допълнителен трудов договор по чл.111 от КТ, смятаме за правилно само, ако съществува в закона едно и също определение, приложимо по един и същ начин към всеки индивидуалния трудов договор. Към момента поради липсата на такова определение, за което КНСБ настоява да бъде създадено в допълнителните разпоредби на КТ във всичките си становища по законопроекта, ще е трудно работодателят да приложи тази забрана. Той би могъл да предложи да се уговори забрана в основния трудов договор на работника или служителя, като уточни конкретно в него кое поведение на работника/служителя ще се счита като конфликт на интереси, например работа при друг работодател с конкурентен бизнес, но това ще е в резултата на индивидуална преценка на всеки работодател, а не в резултата на обективна защита на работодателски интерес. Чл.111 от КТ определя, че следва да е уговорена забраната в основния трудов договор. Уговарянето, според нас означава, двете страни по трудовото правоотношение да се съгласят със запис на забраната. Добре е работодателят, ако предлага вписване на подобна забрана за сключване на договор по чл.111 КТ, да получи съответното съгласие на работника или служителя за това, дали той приема предложените от работодателя в основния договор забранителни действия, с цел защита на търговска тайна и конфликт на интереси. Не се ли споразумеят страните по основното трудовото правоотношение и не уговорят ли забрана, то такава няма да може да се приложи въпреки дадената от закона възможност за ограничаване на паралелна трудова заетост на работника, с която може да бъде нарушена търговската тайна на работодателя или да създадат конфликт на интереси.

КНСБ е на мнение, че забраната по чл.111 от КТ може да се прилага само, ако се създадат в Допълнителните разпоредби на КТ легални понятия на „търговска тайна“ и „конфликт на интереси“, които да служат за целите на чл.111 от КТ.

В момента приложението на чл.111 от КТ е поставено под съмнение. Не е ясно доколко то ще е правилно, ако при сключването на допълнителния

трудова договор по чл11 от КТ има бланкетен запис в основния трудов договор на работника като уговорка за забрана за сключване на такъв допълнителен трудов договор поради търговска тайна или конфликт на интереси без тези понятия да са разгърнати и да е ясно какво трябва се съдържа в тези две понятия, щом като няма дефиниция за тях в КТ.

4. ИЗМЕНЕНИЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ВЗАИМНО СЪГЛАСИЕ - ЧЛ.119 ОТ КТ.

В чл. 119 се правят следните изменения и допълнения: 1. Досегашният текст става ал.1.

2. Създават се ал. 2 - 4:

„(2) Когато трудовият договор е срочен и/или за работа на непълно работно време, работникът или служителят има право писмено да предложи на работодателя изменението му в трудов договор за неопределено време и/или за работа на пълно работно време.

(3) Когато е уговорен срок за изпитване, работникът или служителят може да предлага изменение на трудовото правоотношение по ал. 2 след изтичането на срока за изпитване.

(4) Когато работодателят откаже изменение на трудовото правоотношение по ал. 2, той е длъжен в срок до един месец да предостави на работника или служителя мотивиран писмен отговор, освен ако предложението е направено повече от два пъти за период от една година.

В §4 от законопроекта е казано в какво се състоят разликите между новия и стария текст на чл. 119 КТ. Сегашният текст се състои само от едно изречение, което става алинея първа в новата редакция. Освен това се създават нови алинеи 2, 3 и 4.

Като цяло логиката и замисълът на новите алинеи втора, трета и четвърта са ясни. Новата алинея втора урежда правото на работника или служителя писмено да предложи на работодателя преминаването от срочен трудов договор в трудов договор за неопределено време, както и от непълно на пълно работно време.

Новата алинея трета урежда, че право да предлага на работодателя изменение на трудовото правоотношение по смисъла на алинея втора има работник или служител след изтичането на изпитателния му срок, ако такъв е уговорен.

Новата алинея четвърта урежда срокът, в който работодателят предоставя мотивиран писмен отказ на работника за изменение на правоотношението по ал. 2 – един месец.

Също така неприемливо е в новата ал.4 на чл.119 условието „освен ако предложението е направено повече от два пъти за период от една година.“ Според нас е несправедливо работодателят да може да замълчи или да откаже два пъти и при трето предложение да отпадне задължението за мотивиран отказ.

Освен това срокът за предоставяне на мотивиран отказ по чл.119 КТ от страна на работодателя е предвиден да бъде 1 месец, докато в новата ал. 4 на чл.167б от КТ същият срок за мотивиран отказ е само 14 дни. **По наше мнение** и двата срока следва да се

уднаквят на 14 дни, тъй като и в двата случая става въпрос за изменение на елементи на трудовото отношение по взаимно съгласие на страните. Затова и настоявахме да се установи еднакъв срок и в двете хипотези – по този начин биха се прецизирали текстовете и не биха възниквали условия да се повдигат въпроси и да се прилага различен подход.

5. ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА УСЛОВИЯ ЗА РАБОТА-ЧЛ.127 КТ

Чл. 127. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 127, доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури:

1. работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение;

2. работно място и условия в съответствие с характера на работата;

3. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) здравословни и безопасни условия за труд;

4. (нова -ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. -ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., доп. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) длъжностна характеристика, екземпляр от която се връчва на работника или служителя при сключване на трудовия договор срещу подпис и се отбелязва датата на връчването;

5. (предишна т. 4, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с правилата за вътрешния трудов ред „с вътрешните правила за работната заплата“ и с правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

Нови т.6 и т.7:

„6. информация за условията и реда за прекратяване на трудовия договор съгласно разпоредбите на този кодекс;

7. информация за осигурявани от работодателя обучения, свързани с поддържане и повишаване на професионалната квалификация и подобряване на професионалните умения.“

Действащият текст на чл.127 КТ урежда задълженията на работодателя за създаване условия за работа. В него са направени: - едно изменение и

- добавени две нови точки, тоест въведени са две нови задължения за работодателя.

Промените произтичат от Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз.

Като цяло в работната фаза по подготовката и експертното обсъждане на законопроекта експерти от КНСБ подкрепиха предложенията. Вносителите предлагаха да отпадне изискването за правилата за здравословни и безопасни условия на труд. Експертите на КНСБ възразиха и в окончателната редакция на предложението за промени в чл.127 КТ тези правила се запазиха.

По същество коментар на измененията.

1. В т.5 е добавен текст (*показаният в курсив*), като в изречението се добавят думите „с *вътрешните правила за работната заплата*“. Тази точка създава задължение за работодателя да осигури, да обезпечи информация за работниците/служителите относно съществени изисквания по изпълнение на задълженията и ползване на правата по трудовото правоотношение от тях. Става дума за въведени с вътрешни актове на работодателя изисквания и условия относими към различни страни на трудовото правоотношение. Основен такъв акт например е Правилникът за вътрешния трудов ред, или пък правилата за здравословни и безопасни условия на труд. Наред с тях сега законодателят добавя и *вътрешните правила за работната заплата*.

Струва ни се, че и без да бъдат изрично посочени в т.5, те са един от вътрешните актове, които по силата на общо въведеното задължение, в първата част на т.5, следва да е обект на изпълнение от страна на работодателя. В предприятията съществуват различни вътрешни актове, създадени по силата и в съответствие с нормативните актове, които също попадат в кръга на това задължение. Едва ли всичките те следва и е нужно да бъдат вписвани, конкретно посочени в текста на закона.

В този план добавката в т.5 едва ли следва да се възприема като съществена и няма да породи някакъв нов, надграден ефект. По скоро формално отговаря на изискванията на Директивата.

2. Интерес представляват създадените с новите точки 6 и 7 нови изисквания с оглед задължението на работодателя, което е уредено в основния текст и се състои в това, че работодателят е длъжен да „**осигури**“ нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение. А това задължение се изпълнява, чрез **осигуряване** на изискванията в точките 1-7.

2.1.Първата (т.6) е свързано с обезпечаване от работодателя на информация за „... *условията и реда за прекратяване на трудовия договор съгласно разпоредбите на този кодекс*“.

Задължението е формулирано, като длъжимо спрямо всички работници и служители и следва да се тълкува разширително. Очевидно е, че то обхваща разпоредбите на глава шестнадесета – прекратяване на трудовото правоотношение от КТ(чл.325 КТ и следващите).Тълкувана в широк план тази информация следва да обхваща не само основанията и условията при които правоотношението се прекратява от работодателя, но и съответните условия и основания при които може да се прекрати от работника/служителя.

Така разбирано, задължението може да бъде реализирано, чрез общи или по-конкретни разяснения относно законовите изисквания за прекратяване на трудовото правоотношение, поднесени през всякакви информационни механизми съществуващи в предприятието, вкл. и дигитални, ако такива има изградени. По наше мнение няма пречка то да бъде изпълнено, като се предостави готова и общо приета информация, коментари, разяснения от различни външни автори и експерти вкл. да насочи интересуващите се към съществуваща такава информация в различни информационни

среди. Това задължение дава възможност на синдикатите да се включат в изпълнението му като посредници.

Специално обръщаме внимание на това, че общото, относимо към всички работници в предприятието изпълнение на това задължение, което има чисто информационен характер не пречи, не изключва изпълнение в конкретни и индивидуални случаи на прекратяване на трудовото правоотношение. Така например, когато работодателят иска да прекрати конкретно индивидуално трудово правоотношение той дължи индивидуално изпълнение на това задължение към конкретния работник. Нещо повече, по наше мнение той дължи изпълнение и когато работникът иска да прекрати и се обърне към работодателят с искане да му бъде предоставена информация за това как е възможно да постъпи, за да прекрати трудовото си правоотношение с работодателя.

2.2. Втората, т.7, изисква от работодателя да предостави на работниците/служителите информация за осигурявани от него „...*обучения, свързани с поддържане и повишаване на професионалната квалификация и подобряване на професионалните умения*.“ Това е ново изискване, което кореспондира с редица текстове от глава единнадесета – професионална квалификация(чл.228а КТ и следващите),уреждащи отношенията между работодателя и работниците свързани с обучение, повишаване на квалификация и преквалификация.

Механизмите през които това задължение трябва да се изпълни са различни и зависят от преценката и възможностите на работодателя. В съвременните условия то може да се изпълнява вкл. и по дигитален път. Такава информация обикновено се съдържа в целевите планове на работодателя за тази дейност. Тя може да обхваща предмета на обученията, мястото и продължителността на провеждането им, условията за провеждане и редица други.

Практиката ще даде възможност новите задължения да се опознаят и прилагат по-добре и по-пълноценно. В този план по наше мнение стеснителният подход на тълкуване и прилагане на новите т.6 и 7 не е правилен.

6. ПОЛЗВАНЕ НА ОТПУСК ПРИ ОБЯВЕНО ИЗВЪНРЕДНО ПОЛОЖЕНИЕ ИЛИ ОБЯВЕНА ИЗВЪНРЕДНА ЕПИДЕМИЧНА ОБСТАНОВКА-ЧЛ. 173А КТ.

В чл. 173а, ал. 1 думите „8 месеца“ се заменят с „4 месеца“. Според нас промените в чл. 173а, ал.1КТ не създават никакви притеснения, нещо повече - те са в интерес на работниците и служителите. Промените в чл. 173а КТ са направени с §8 от ЗИДКТ. Текстът на чл. 173а беше създаден с промените в Кодекса на труда с ДВ, бр. 28 от 2020 г., в сила от 13.03.2020 г. Разпоредбата предвижда, че „когато поради обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган е преустановена работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители, работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие,

включително на работник или служител, който не е придобил 8 месеца трудов стаж“.

Разлики между сега действащия текст и новата му редакция - с предложените промени в ал. 1 на чл. 173а КТ работодателят **вече ще има право да предоставя** платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие, **включително на работник или служител, който не е придобил 4 месеца трудов стаж. Старата редакция на чл. 173а, ал. 1 КТ изискваше работникът или служителят да не е придобил 8 месеца трудов стаж – осемте месеца са намалени на четири.**

7. ЧЛ164 В КТ – ПРАВО НА ОТПУСК ЗА ОТГЛЕЖДАНЕ НА ДЕТЕ ДО НАВЪРШВАНЕ НА 8-ГОДИШНА ВЪЗРАСТ НА БАЩАТА (ОСИНОВИТЕЛЯ)

Нов чл. 164в от Кодекс на труда.

Отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя)

Чл. 164в. (Нов - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) (1) Бащата (осиновителят) има право на отпуск за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст в размер два месеца, когато не е ползвал отпуск по чл. 163, ал. 10, чл. 164, ал. 3, чл. 164б, ал. 2 и 5 или чл. 167, ал. 1.

(2) Когато бащата (осиновителят) е ползвал отпуск по чл. 163, ал. 10, чл. 164, ал. 3, чл. 164б, ал. 2 и 5 или чл. 167, ал. 1 за период, по кратък от два месеца, той има право на отпуск по ал. 1 в размер на разликата между два месеца и ползвания отпуск.

(3) Отпускът по ал. 1 може да се ползва наведнъж или на части. (4) Бащата (осиновителят), който иска да ползва отпуск по ал. 1, уведомява за това работодателя си най-малко 10 работни дни предварително.

(5) Отпускът не се ползва при смърт на детето, лишаване на бащата от родителски права или ограничаването им, даване на детето за осиновяване, прекратяване на осиновяването, както и когато детето е настанено в заведение на пълна държавна издръжка или е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето.

(6) През време на отпуска за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст на бащата (осиновителя) се заплаща парично обезщетение при условия и в размери, определени в отделен закон. Времето, през което се ползва отпускът, се признава за трудов стаж.

(7) Редът и начинът за ползване на отпуска се уреждат с наредба на Министерския съвет.

С последните промени в Кодекса на труда, в сила от 1 август 2022 се създава нов отпуск за бащите. С новия чл. 164в от КТ се регламентира **ново индивидуално право на отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя)** и му се гарантира ново право на парично обезщетение от държавното обществено осигуряване. Въвеждането на индивидуално право на бащата (осиновителя) да ползва отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст има за цел да създаде правна възможност за балансирано участие и на двамата родители при по-

лагането на грижи за детето в семейна среда.

Нормативното уреждане на правото на отпуск на бащата (осиновителя) е предпоставка за изграждане на по-пълноценна връзка между него и детето и активно участие във възпитанието му. Именно поради това се предвижда право на този вид отпуск да има бащата (осиновителя) на дете до 8-годишна възраст. За да се улесни съвместяването на личния и професионалния живот е предвидена възможността отпускът да се ползва наведнъж или на части. С цел да се

осигури правото на парично обезщетение по време на ползването на отпуска са предложени съответните промени в Кодекса за социално осигуряване. С изменението в Закона за здравното осигуряване се урежда и здравното осигуряване на лицата, ползващи този вид отпуск, като вноската е за сметка на работодателя. С цел да се предостави възможност на военнослужещите мъже, при смърт или тежко заболяване на майката или когато сами се грижат за отглеждане на детето, да ползват новия вид платен отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст по чл. 164в от КТ, е предложено съответното изменение в чл. 203, ал. 3 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България (§ 6, §11, §12, §13 и § 14 от законопроекта).

Новият текст на член 164в от КТ урежда изрично за кого възниква правото на отпуск, вид, размер и срок на отпуска, реда за ползването му, както и зачитането му за трудов и осигурителен стаж.

Чл. 164в. (Нов -ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) (1) чл.164 в Бащата (осиновителят) има право на отпуск за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст в размер два месеца, когато не е ползвал отпуск по чл. 163, ал. 10, чл. 164, ал. 3, чл. 164б, ал. 2 и 5 или чл. 167, ал. 1.

С чл.164 в, ал.1 се предоставя за първи път **ново индивидуално право** на отпуск има бащата (осиновителят) за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст. Размерът на отпуска е определен на 2 месеца.Тези 2 месеца са календарни. Важно е да се знае, че има въведено от закона условие в кои от случаите не се дължи целия размер от 2 месеца на отпуск.Това е определено в ал.2 на новия чл.164в от КТ.

Чл.164 в, ал.2 Когато бащата (осиновителят) е ползвал отпуск по чл. 163, ал. 10, чл. 164, ал. 3, чл. 164б, ал. 2 и 5 или чл. 167, ал. 1 за период, по-кратък от два месеца, той има право на отпуск по ал. 1 в размер на разликата между два месеца и ползвания отпуск.

Кодексът на труда установява, че бащата (осиновителят) **няма право на отпуск** за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст в размер 2 месеца, когато е ползвал **изцяло** някой от видовете отпуск по чл. 163, ал. 10, чл. 164, ал. 3, 164б, ал. 2 и 5 или чл. 167, ал. 1 от Кодекса на труда. В случай обаче, че е ползвал някой от цитираните отпуск за по кратък размер от два месеца бащата/осиновителят ще може да ползва отпуск по чл164в, ал.1 в размер на разликата между два месеца и ползвания отпуск.

Вижте определените от закона случаи, при които се намалява размера на отпуск по чл164в от КТ:

1. Бащата/ осиновителят може да ползва отпуск в пълен размер от 2 месеца, когато не е ползвал отпуск по чл. 163, ал. 10 от КТ. Това на практика означава, че за да може да ползва отпускът по чл.164 в от КТ се изисква бащата да не е ползвал прехвърлен със съгласието на майката след навършване на 6-месечна възраст на детето отпуск за остатъка до 410 дни.

2. 2-месечния размер на отпускът ще се намали, ако бащата е ползвал част от прехвърления отпуск по чл.163, ал.10 от КТ. 3. Новата ал.2 на чл.164в КТ обаче позволява, когато бащата (осиновителят) е ползвал отпуск по чл. 163, ал. 10 КТ за период, по-малък от 2 месеца, той има право на отпуск, но в размер на разликата между 2- месеца и ползвания отпуск. Това означава, че ако ваш работник/служител е ползвал отпуск по чл. 163, ал.10 от КТ в размер на 1 месец за остатъка до 410 от раждането, той има право да ползва за дете ненавършило 8 години отпуск по чл.164 в от КТ в размер на 1 месец наведнъж или на части. 4. Същото правило важи и ако не са ползвани и отпуските по чл. 164, ал.3 (Отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, който е прехвърлен със съгласието на майката (осиновителката) на бащата (осиновителя)), 164б, ал. 2 и 5 или чл. 167, ал. 1 от КТ. Чл. 164, ал. 3 КТ Сроктът на ползване е нормативно определен в закона и той е до навършване на 8-годишна възраст. След достигане на тази законовоопределена 8 –годишна възраст от детето, за бащата (осиновителя) отпада правото да ползва отпуск по чл.164 в от КТ.

Пример: Ако детето е родено на 2.07.2014 г., бащата или осиновителят няма да могат да ползват отпуск за отглеждане на дете по чл.164 в, защото то ще е навършило 8 години към деня на влизане в сила на промяната в КТ, с която се предоставя това ново право.

Ако обаче бащата (осиновителят) са родители на дете родено на 5.11.2014 година, те имат права да поискат от работодателя и да ползват 2 месеца отпуск за своето дете, което още не е навършило 8 години.

Чл.164в ал.3 от КТ Отпускът по ал. 1 може да се ползва наведнъж или на части.

Кодексът на труда позволява на бащата (осиновителя) да ползва отпускът наведнъж или на части (чл.164 в, ал.3 от КТ). Това означава, че бащата може да поиска 2 месеца отпуск за отглеждане на дете ненавършило 8 годишно възраст и работодателя следва да му го разреши, ако отговоря и на всички останали условия. В този случай бащата изцяло ще ползва отпускът си и ако например детето му е на 5 години към момента на ползване, това означава че той ще изчерпа целия си размер отпуск и в по-късен етап до навършване 8 –мата година на детето той няма да има повече право на такъв отпуск.

Законът обаче позволява отпускът да се ползва и на части. Това позволява на родителя – баща или осиновител да ползва не изцяло, а определени дни от размера на двумесечния отпуск съобразно необходимостта от ползване. Например родителят може да иска да ползва част от общия размер на отпуска по 5, 10, 20 работни дни до навършване на 8 -годишно възраст на детето, като всички отделни отпуски не трябва да надвишават общия размер от 2 календарни месеца. Тези 2 месеца отпуск, обаче както стана ясно, се ползват в

период до навършване на 8-годишна възраст на детето.

Чл.164в, ал.4 Бащата (осиновителят), който иска да ползва отпуск по ал. 1, уведомява за това работодателя си най-малко 10 работни дни предварително.

Ал.4 на чл.164 в от КТ урежда изискването, че за да се ползва отпускът от бащата или осиновителя той следва предварително да уведоми работодателя поне 10 дни преди датата, от която иска да ползва отпускът. За да се уведоми работодателя е необходимо да се попълни уведомление в свободен текст, в което да се посочи от кога и в какъв размер иска да бъде ползван отпускът. Към уведомлението следва да се приложат съответно удостоверяващи възрастта на детето документи и дали не е ползван някой от отпуските по чл.163 и следващите КТ. Точният начин и ред за ползване очаквайте да бъде разписан в текстовете и приложенията на Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

Чл.164, ал.5 Отпускът не се ползва при смърт на детето, лишаване на бащата от родителски права или ограничаването им, даване на детето за осиновяване, прекратяване на осиновяването, както и когато детето е настанено в заведение на пълна държавна издръжка или е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето.

Ал.5 на чл.164в от КТ определя случаите, в които бащата или осиновителя на дете до 8-годишна възраст не могат да ползват отпускът по чл.164в ал.1 от КТ.

Случаите са изчерпателно изброени:

- ползва при смърт на детето,
- лишаване на бащата от родителски права или ограничаването им,
- даване на детето за осиновяване,
- прекратяване на осиновяването, както и
- когато детето е настанено в заведение на пълна държавна издръжка или е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето.

Чл.164 в, ал.6 КТ През време на отпуска за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст на бащата (осиновителя) се заплаща парично обезщетение при условия и в размери, определени в отделен закон.

Текстът на ал. 6 на новия чл. 164в КТ регламентира, че през времето на отпуск за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст на бащата (осиновителя) ще се заплаща парично обезщетение, като условията за получаването му са разписани подробно в Кодекса за социално осигуряване. Размерът на обезщетението се определя в Закона за бюджета на Държавното обществено осигуряване за всяка календарна година. Времето на ползване на този вид отпуск се признава, както за трудов, така и за осигурителен стаж.

Чл.164 в, ал.7 Редът и начинът за ползване на отпуска се уреждат с наредба на Министерския съвет.

Редът и начинът за ползване се уреждат с наредба на Министерския съвет.

Редът и начинът подробно ще бъдат доуредени в Наредбата за работното време почивките и отпуските.

8. ПРАВА НА РАБОТНИКА ИЛИ СЛУЖИТЕЛЯ ЗА СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ТРУДОВИТЕ И СЕМЕЙНИТЕ ЗАДЪЛЖЕНИЯ-ЧЛ.167 Б ОТ КТ.

Промените в чл. 167б:

В чл. 167б се правят следните изменения и допълнения: 1. Заглавието се изменя така:

„Права на работника или служителя за съвместяване на трудовите и семейните задължения“

2. Алинея 1 се изменя така:

„(1) Работник или служител, който е родител (осиновител) на дете до 8-годишна възраст, има право писмено да предложи на работодателя изменение за определено време на продължителността и разпределението на работното му време, да премине към работа от разстояние и други изменения на трудовото правоотношение, които да улеснят съвместяването на трудовите и семейните задължения.“

3. Създава се нова ал. 2:

„(2) Право да предложи на работодателя измененията по ал. 1 има и работник или служител, който полага грижи за родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия поради сериозни медицински причини.“

4. Досегашната ал. 2 става ал. 3 и се изменя така: „(3) Изменение на трудовото правоотношение по ал. 1 или 2 се извършва по взаимно съгласие на страните, изразено писмено, когато съществува такава възможност в предприятието. Работникът или служителят може преди изтичане на определеното време да поиска трудовото му правоотношение да продължи съгласно условията, непосредствено преди изменението.“

5. Създават се ал. 4 и 5:

(4) Когато работодателят откаже изменение на трудовото правоотношение, той е длъжен в 14-дневен срок да предостави на работника или служителя мотивиран писмен отговор.“ (5) При постъпване на работа за първи път в предприятието работникът или служителят може да ползва правата по ал. 1 и 2, когато придобие най-малко 4 месеца трудов стаж.“

6. Досегашната ал. 3 става ал. 6.

При сега действащата редакция на чл. 167б, ал. 1 КТ, е предвидено, че при завръщане на работа поради изтичане на отпуск по чл. 163- 167а или поради прекъсване на ползването му работникът или служителят има право да предложи на работодателя изменение на продължителността и разпределението на работното му време за определен срок или други изменения на трудовото правоотношение, които да улеснят завръщането му на работа. Промените в ал.1 предвиждат, че **работник или служител, който е родител (осиновител) на дете до 8-годишна възраст, има право писмено да предложи на работодателя изменение за определено време на продължителността и разпределението на работното му време, да премине към работа от разстояние и други изменения на трудовото правоотношение. Новият момент тук е, че се говори за правото на родител или осиновител на дете до 8-годишна възраст да предложи на ра-**

ботодателя изменение на трудовото правоотношение, вкл. да премине към работа от разстояние, като всичко това е свързано със съвместяването на трудовия и семейния живот.

Текстът на алинея втора на чл.167б КТ предоставя правото да предложи на работодателя измененията по ал. 1 и на **работник или служител, който полага грижи за родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия поради сериозни медицински причини.** Тази нова алинея също изразява важен момент от съвместяването на семейния и трудовия живот на работниците и служителите и е в изпълнение на изискванията на Директивата за родителския отпуск.

Ал. 3 на чл. 167б КТ урежда, че изменението на трудовото правоотношение ще се извършва при едновременното/кумулятивното наличие на две условия:

-по взаимно съгласие на страните по правоотношението и

-когато съществува такава възможност в предприятието.

Новата алинея четвърта урежда срокът за предоставяне на мотивирания писмен отговор-отказ на работодателя. Новата алинея пета урежда, че при постъпване на работа за първи път в предприятието работникът или служителят може да ползва правата по ал. 1 и 2 – тоест да иска изменение на трудовото правоотношение, **когато придобие най-малко 4 месеца трудов стаж.** Има логика в това изискване. Промените в чл.167б КТ обаче не обхващат в пълнота изискването на Директивата по отношение на „форсмажорни обстоятелства“, с аргумент, че имало текст – 162, ал.1 КТ. Този отпуск визира семейство, т.е. много по-ограничен кръг от хора и е основание за приложимост на Директивата.

Когато работодателят откаже предложеното изменение на трудовото правоотношение, той е длъжен в 14-дневен срок да предостави на работника или служителя мотивиран писмен отговор. За разлика от отказът по чл.119 от КТ, където задължението за работодателя е да уведоми в 1 месечен срок работника или служителя за исканата промяна тук работодателят е задължен да реагира по-бързо и да даде отговор до 14 дни от момента на отправеното предложение. Когато не е съгласен с предложението, отказът на работодателя трябва да е мотивиран и писмен. Това означава в отказът да се изтъкнат обективни аргументи защо не се приема предложението.

9. ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ПОДДЪРЖАНЕ И ПОВИШАВАНЕ ПРОФЕСИОНАЛНАТА КВАЛИФИКАЦИЯ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ ЧЛ.228А ОТ КТ.

Промените в чл. 228а КТ:

В чл. 228а се правят следните изменения и допълнения: 1. Създава се нова ал. 2:

„(2) Когато по силата на нормативен акт, колективен трудов договор или споразумение към индивидуалния трудов договор работодателят е длъжен да осигури обучение за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работниците

и служителите за ефективно изпълнение на техните задължения в съответствие с изискванията на изпълняваната работа, времето на обучение се отчита като работно време. Когато е възможно, обучението се провежда в рамките на установеното работно време на работника или служителя. Всички разходи, свързани с обучението, са за сметка на работодателя.“

2. Досегашната ал. 2 става ал. 3.

Новата ал. 2 на чл. 228 КТ поставя акцента **върху задължението на работодателя да осигури обучение** за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работниците и служителите за ефективно изпълнение на техните задължения в съответствие с изискванията на изпълняваната работа. **Също така се подчертава, че времето на това обучение се отчита като работно време.** Според нас изразът „...се отчита като работно време...“ означава, **че е работно време.** В случаите, при които то се осъществява извън рамките на установеното работно време **става дума за извънреден труд**, който е положен под формата на обучение, по разпореждане/по инициатива от работодателя. Това е така, защото ангажиментът произтича от трудовото правоотношение. След като е работно време, извънреден труд, то за това време ще се прилагат разпоредбите за заплащане на труда, вкл. за заплащане на извънредния труд.

Много е вероятно на практика този текст да породи противоречиви тълкувания и спорове, особено когато става дума за **провеждано обучение извън нормално установеното работно време.** Поради това считаме, че правилно би било, ако законодателят беше уредил две отделни хипотези, обхванати от две отделни алинеи:

А/ При едната - да се уреди обучението в рамките на работното време.

Б/ При другата - да се уреди обучението извън рамките на работното време, като по категоричен начин се укаже, че такова обучение се отчита, планира, регистрира като работно време, с всички последици по КТ, задължителност на участието, трудова дисциплина, заплащане в условията на извънреден труд.

По изключение такъв вид обучения могат да бъдат за сметка на свободното време на участниците, само ако това е договорено в колективен трудов договор.

10. ПРОМЕНИ В КОДЕКСА ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

В Кодекса за социално осигуряване се правят следните изменения и допълнения:

1. В чл. 9, ал. 2 т. 5 се изменя така:

„5. през което самоосигуряващите се лица, които се осигуряват за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за общо заболяване и майчинство, са получавали парични обезщетения за временна неработоспособност, бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст, осиновяване на дете до 5-годишна възраст и отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя), и периодите на временна неработоспособност, бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст, осиновяване на дете до 5-годишна възраст и отглеждане на дете до 8-годиш-

на възраст от бащата (осиновителя), през които не са имали право на парично обезщетение.“

Текстът на чл. 9, ал. 2 КСО се отнася до времето, което се зачита за осигурителен стаж без да се правят осигурителни вноски. С допълването на т. 5 законодателят включва и зачита като осигурителен стаж и времето през което самоосигуряващ се баща (осиновител), който се осигурява за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за общо заболяване и майчинство, е получавал парични обезщетения за временна неработоспособност за отглеждане на дете до 8-годишна възраст. Зачитат се и периодите на временна неработоспособност за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя), през които той не е имал право на парично обезщетение.

Допълнението в нормата е направено с цел включването на периодите, през които бащата (осиновителят) е имал право и е получавал обезщетението за гледане на дете до 8-годишна възраст или е гледал детето, но не е имал право на обезщетение във времето, което се зачита за осигурителен стаж без внасяне на осигурителни вноски за самоосигуряващите се лица. На осигурените лица тези периоди се зачитат за осигурителен стаж на основание чл. 9, ал. 2, т. 1 КСО (времето на платен и неплатен отпуск за отглеждане на дете).

2. В чл. 11, ал. 1, т. 1 се създава буква „ж“:

„ж) отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя).“

Новата буква „ж“ в чл. 11, ал. 1, т. 1 КСО предвижда, че осигурените за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица имат право на парични обезщетения за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя). Допълнението се прави, за да се включи новия осигурителен риск и да се гарантира обезщетение на лицата, имащи право на отпуск по чл. 164в, ал. 1 КТ и отговарящи на условията да го получават.

3. В чл. 13а, т. 1 се създава буква „ж“:

„ж) отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя).“

Подобно на по-горе коментираното допълнение новата буква „ж“ на чл. 13а, т. 1 КСО гарантира, че осигурените за общо заболяване и майчинство лица ще имат право на парични обезщетения за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя), ако отговарят на изискванията.

4. В чл. 13в, ал. 1 т. 4 се изменя така:

„4. през което самоосигуряващите се лица, които се осигуряват за общо заболяване и майчинство, са получавали парични обезщетения за временна неработоспособност, бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст, осиновяване на дете до 5-годишна възраст и отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя), и периодите на временна неработоспособност, бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст, осиновяване на дете до 5-годишна възраст и отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя), през които не са имали

право на парично обезщетение.“

Текстът на чл. 13в, ал. 1 КСО урежда правото на лицата, осигурени за общо заболяване, майчинство и/или за трудова злополука и професионална болест на парични помощи за профилактика и рехабилитация, ако за тях са внесени или дължими осигурителни вноски за тези рискове за период от 6 календарни месеца, предхождащи месеца, през който се провежда профилактиката и рехабилитацията. В периода от тези 6 календарни месеца законодателят е предвидил да се включва и времето на платени и неплатени отпуски за отглеждане на дете, на платени и неплатени отпуски за временна неработоспособност и за отпуск за бременност и раждане, отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст, на неплатения отпуск до 30 работни дни през една календарна година. С допълнението на чл. 13в, ал. 1, т. 4 КСО се предвижда и периодите, през които самоосигуряващите се лица, които се осигуряват за общо заболяване и майчинство, са получавали парични обезщетения за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя), и периодите на отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя), през които не са имали право на парично обезщетение да се зачитат за осигурителен стаж. Промяната отново е с цел гарантиране право на зачитане на периоди за осигурителен стаж на самоосигуряващите се лица при отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя).

5. В чл. 40 се правят следните изменения:

а) в ал. 3 думите „и раждане и за отглеждане на дете до 2-годишна възраст“ се заменят с „и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст, осиновяване на дете до 5-годишна възраст и отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя)“;

Промените в чл. 40, ал. 3 КСО имат редакционен характер, като изрично се предвижда, че и паричните обезщетения за осиновяване на дете до 5-годишна възраст и за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) ще се изчисляват и изплащат от НОИ на осигурените лица по декларирана от тях лична платежна сметка.

б) в ал. 4 думите „и раждане и отглеждане на дете до 2-годишна възраст“ се заменят с „и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст, осиновяване на дете до 5-годишна възраст и отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя)“.

В чл. 40, ал. 4 КСО допълнението в основния текст също е свързано с по-точна редакция като се предвижда, че длъжностното лице, определено от ръководителя на териториалното поделение на НОИ, издава разпореждане за спиране на производството по отпускането или изплащането на обезщетенията за временна неработоспособност, трудова злополука или професионална болест, трудоустрояване, бременности и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст, осиновяване на дете до 5-годишна възраст и отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) при определени, изчерпателно изброени в закона обстоятелства.

6. В чл. 41, ал. 2, т. 4 накрая се добавя „или за

отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя)“.

С допълнението на чл. 41, ал. 2, т. 4 КСО се предвижда, че за дните включени в референтния период при изчисляване на обезщетението за временна неработоспособност поради общо заболяване или трудова злополука/професионална болест (18 календарни месеца, предхождащи месеца на настъпване на неработоспособността) ще се взема предвид среднодневната минимална работна заплата за страната за съответния период, ако лицето е ползвало отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст или за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя).

7. В чл. 50, ал. 6 думите „отговаря на условията по чл. 48а“ се заменят с „има 6 месеца осигурителен стаж като осигурен за този риск“.

С изменението на чл. 50, ал. 6 КСО се предвижда промяна в изискването за минимален осигурителен стаж на бащата, като осигурен за риска общо заболяване и майчинство, за да има право да ползва отпуск до 15 дни при раждане на дете от 12 месеца на 6 месеца, т. е. намаление на стажа с 6 месеца. Обезщетението се определя по реда, по който се изчислява обезщетението при бременност и раждане. Осигурената майка трябва да има най-малко 12 месеца осигуряване за този риск, за да ползва обезщетението за бременност и раждане. В мотивите към законопроекта вносителят (Министерски съвет) не е предоставил аргументи каква е причината за въвеждането на различни правопораждащи периоди при придобиване право на обезщетение при раждане на дете от бащата и от майката. До промяната осигурените бащи също трябваше да имат най-малко 12 месеца като осигурени за риска общо заболяване и майчинство, за да получават обезщетение за отпуска до 15 дни при раждане на дете. По наше мнение, е възможно да се отчита по-краткия период на ползвания от бащите отпуск – до 15 дни.

8. В чл. 53в се правят следните изменения и допълнения: а) в ал. 2 накрая се поставя запетая и се добавя „когато има 6 месеца осигурителен стаж като осигурен за този риск“; б) в ал. 5 думите „ал. 1, 2, 3 и 4“ се заменят с „ал. 1, 3 и 4“; в) създава се ал. 6:

„(6) Самоосигуряващите се лица, които се осигуряват за общо заболяване и майчинство, имат право на обезщетение по ал. 2, когато имат 6 месеца осигурителен стаж като осигурени за този риск.“

С промените в чл. 53в, ал. 2 КСО също се въвежда изискване за 6 месеца осигурителен стаж за осигурените осиноводители, когато при осиновяване на дете до 5-годишна възраст ползват отпуск за срок до 15 дни по чл. 164б, ал. 8 КТ, вместо необходимите досега 12 месеца. Осиновителката/ят трябва да има най-малко осигурителен стаж 12 месеца, за да има право на обезщетение при осиновяване на дете до 5-годишна възраст (до 365 дни от деня на предаването на детето за осиновяване). Обезщетението се изчислява по същите правила, по които това става за осиновителката на детето. С новата ал. 6 на чл. 53в КСО се въвежда изискване за 6 месеца осигурителен стаж за риска

общо заболяване и майчинство и за самоосигуряващите се осиновители, за да получават обезщетение до 15 дни при осиновяване на дете.

Промените в чл. 53в КСО въвеждат същия подход на различно третиране по отношение правопораждащите периоди за получаване на обезщетението за осиновяване на дете до 5-годишна възраст и при обезщетението за до 15 дни при осиновяване на дете до 5-годишна възраст.

Логичното обяснение на измененията в чл. 50, ал. 6 КСО и чл. 53в, ал. 2 и 6 КСО би могло да е значително по-късата продължителност на ползваните от бащите (осиновителите) отпуски (до 15 дни), но това не става ясно от аргументите, с които се въвеждат тези промени.

9. Създават се чл. 53д, 53е и 53ж:

„Право на обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя)

Чл. 53д. (1) Осигуреният за общо заболяване и майчинство баща (осиновител) има право на парично обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст, когато има 12 месеца осигурителен стаж като осигурен за този риск и не му е изплащано обезщетение по чл. 50, ал. 7, чл. 51, чл. 53, ал. 2 или чл. 53в, ал. 3.

(2) Когато на бащата (осиновителя) е изплащано обезщетение по чл. 50, ал. 7, чл. 51, чл. 53, ал. 2 или чл. 53в, ал. 3 за период, по-кратък от 2 месеца, той има право на обезщетението по ал. 1 в размер на разликата между 2 месеца и периода на изплащане на съответните обезщетения.

Срок за представяне на документи и данни за изплащане на обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя)

Чл. 53е. Осигурителите, техните клонове и подразделения и осигурителните каси представят в съответното териториално деление на Националния осигурителен институт документите и данните за изплащане на парично обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) в срока по чл. 40а, т. 1, а самоосигуряващите се лица - до 10-о число на месеца, следващ този, от който се иска изплащане на обезщетението.

Обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя)

Чл. 53ж. (1) На осигурения за общо заболяване и майчинство баща (осиновител) през време на отпуска за отглеждане на дете до 8-годишна възраст се изплаща парично обезщетение в размер, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване.

(2) Паричното обезщетение по ал. 1 не се изплаща при смърт на детето, лишаване на бащата от родителски права или ограничаването им, даване на детето за осиновяване, при прекратяване на осиновяването, при настаняване на детето в детско заведение на пълна държавна издръжка или по реда на чл. 26, ал. 1 от Закона за закрила на детето.

(3) Самоосигуряващите се лица имат право на обезщетение по ал. 1, когато отговарят на условията по чл. 53д.“

Със ЗИДКТ в Преходните и заключителните му разпоредби се създават нови чл. 53д, 53е и 53ж в КСО. Чрез тях в осигурителното законодателство се въвежда нов вид обезщетение - за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя). Текстът на чл. 53д, ал. 1 КСО предвижда, че осигуреният за общо заболяване и майчинство баща (осиновител) има право на парично обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст, когато има 12 месеца осигурителен стаж като осигурен за този риск и не му е изплащано обезщетение по чл. 50, ал. 7 (след навършване на 6 месечна възраст на детето), чл. 51 (при смърт или заболяване на майката или осиновителката), чл. 53, ал. 2 (при отглеждане на дете до 2-годишна възраст) или чл. 53в, ал. 3 (при осиновяване на дете до 5-годишна възраст) КСО. Когато на бащата (осиновителя) е изплащано обезщетение на по-горепосочените основания за период по-малък от 2 месеца, той има право на обезщетението в размер на разликата между 2 месеца и периода на изплащане на съответните обезщетения.

Правото на обезщетение ще възникне само, ако бащата има право на отпуск при условията и реда на новия чл. 164в КТ и има 12 месеца осигурителен стаж като осигурен за риска общо заболяване и майчинство.

Размерът на обезщетението на осигурения за общо заболяване и майчинство баща (осиновител) през време на отпуска за отглеждане на дете до 8-годишна възраст ще се определя със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за всяка календарна година (чл. 53ж, ал. 1 КСО).

Самоосигуряващите се лица имат право да получават обезщетението, ако отговарят на условието да са се осигурявали за риска общо заболяване и майчинство в продължение на 12 месеца.

10. В чл. 54к думите „бременност и раждане и за отглеждане на дете до 2-годишна възраст“ се заменят с „бременност и раждане, за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, при осиновяване на дете до 5-годишна възраст и за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя)“.

Допълнението в чл. 54к КСО е свързано с включването на паричните обезщетения при осиновяване на дете до 5-годишна възраст и за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) в разпоредбата, която урежда отпускането и изчисляването на паричните обезщетения и помощите от Държавното обществено осигуряване да се извършва на база данните от т. нар. персонален регистър на НОИ по условия и ред, определени с отделна наредба.

11. В § 1а, ал. 1 от Допълнителните разпоредби се създава т. 12:

„12. Директива (ЕС) 2019/1158 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 (ОВ, L 188, 12 юли 2019 г.)“

С разпоредбата на закона се транспонира европейската Директива (ЕС) 2019/1158 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 се отменя Директива 2010/18/ЕС на Съвета (ОВ, L 188, 12 юли 2019 г.). Чрез въвеждането и регламентирането в българското осигурителното законодателство на правото на парично обезщетение на бащите (осиновителите) за гледане на дете до 8-годишна възраст се създават предпоставки мъжете да поемат поравно с жените задълженията за полагане на грижи, както и условия за съвместяване на професионалния и семейния живот за родителите и лицата, полагащи грижи и допринася за равенство между мъжете и жените по отношение възможностите на пазара на труда.

11. ПРОМЕНИ В ЗАКОНА ЗА ЗДРАВНОТО ОСИГУРЯВАНЕ

В Закона за здравното осигуряване в чл. 40, ал. 1, т. 5, изречение първо думите „малко дете по реда на чл. 164, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда и отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст по реда на чл. 164б, ал. 1 и 5 от Кодекса на труда“ се заменят с „дете до 2-годишна възраст по реда на чл. 164, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда, отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст по реда на чл. 164б, ал. 1 и 5 от Кодекса на труда и отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) по реда на чл. 164в от Кодекса на труда“.

С промените в чл. 40, ал. 1, т. 5 ЗЗО се регламенти-

ра, че за лицата във временна неработоспособност поради болест, бременност и раждане, в отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст по реда на чл. 164, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда, отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст по реда на чл. 164б, ал. 1 и 5 от Кодекса на труда и отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) по реда на чл. 164в от Кодекса на труда здравноосигурителната вноска се определя върху минималният осигурителен доход за самоосигуряващите се лица. Вноските са за сметка на работодателя и са равни на дължимата от него част от вноската, като се внасят до 25-о число на месеца, следващ месеца, за който се отнасят.

12. ЗАКОНА ЗА БЮДЖЕТА НА ДЪРЖАВНОТО ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ ЗА 2022 Г.

В Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2022 г. (ДВ, бр. 18 от 2022 г.) в чл. 12 след думите „чл. 53“ се добавя „и за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) по чл. 53ж“.

Размерът на паричното обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) се определя за всяка календарна година със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване. Чрез допълнението на чл. 12 от ЗБДОО за 2022 г. е предвидено той да е равен с размера на паричното обезщетение за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, а именно 710 лв.

На тристранна среща с министъра на земеделието КНСБ представи вижданията си за бъдещето на сектора



На 22.08.2022 г. се проведе среща с Министъра на земеделието Явор Гечев. В нея участваха вицепрезидентът на КНСБ Огнян Атанасов, председателят на ФНСЗ Валентина Васильонова, инж. Петър Абрашев – председател на ФСОГСДП, представители на КТ „Подкрепа“ и на работодателските организации.

На работната среща бяха поставени основни проблеми – заплащането, което е едно от най-ниските в секторите на нашата икономика, отлив на работна ръка, тежките трудови условия, до голяма степен безопасните и здравословни условия на труд на много места се пренебрегват.

Беше подчертано, че от две години и половина липсва структуриран отраслов

диалог, което води до изоставането на много въпроси, тясно свързани с икономическия просперитет на сектор земеделие и горско стопанство. Ако започне да се осъществява структуриран социален диалог, ще стане възможно да се покриват темите за пазара на труда и за качеството на работната сила, което е и от изключителна важност в контекста на зелените и дигиталните трансформации.

Министър Явор Гечев увери, че разговорите в този формат ще продължат и че ще бъде организирана допълнителна среща със синдикатите, тъй като за министерството е нужна гледната точка и на работниците. “За мен е много важно да няма изкривяване на информацията”, каза още той.