Частична предварителна оценка на въздействието	
Институция: Министерство на труда и социалната политика	**Нормативен акт:** Постановление за изменение и допълнение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските
○ Не е включен в законодателна/оперативна програма на Министерския съвет	◉ Включен е в законодателната/оперативната програма на Министерския съвет за: първите шест месеца на 2025 г.
Лице за контакт: **Калина Петкова, директор на Дирекция „Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд“**	**Телефон и ел. поща:** **Kalina.Petkova@mlsp.government.bg**

1. Проблеми за решаване:

Проблем 1 „Затруднено е прилагането на времето на разположение при поддържането на аварийна готовност в АЕЦ Козлодуй“

1.1.Кратко опишете проблема/проблемите и причините за неговото/тяхното възникване. По възможност посочете числови стойности.

Времето на разположение е период, през който работникът или служителят е извън територията на предприятието с готовност при необходимост да започне да изпълнява трудовите си задължения. В този период не се полага труд, поради което времето на разположение не се отчита като работно време. По време на разположение обаче съществуват определени ограничения за работника или служителя, доколкото той не следва да се отдалечава значително от мястото на работа или да употребява алкохол или други упойващи вещества, за да може при необходимост да се яви в състояние, което му позволява да изпълнява задълженията си. Именно поради това в разпоредбата на чл. 13д от НРВПО е определена максималната продължителност на времето на разположение, доколкото се ограничава в определена степен възможността работникът или служителят да се възползва пълноценно от почивката си. Поради неотложния характер на дейностите, свързани със запазването на здравето и живота на гражданите, в действащото законодателство е предвидено, че ограниченията в чл. 13д от НРВПО не се прилагат при оказване на медицинска помощ.

В Закона за безопасно използване на ядрената енергия са регламентирани редица задължения за АЕЦ Козлодуй, свързани с ядрената безопасност и радиационната защита на населението. В тази връзка АЕЦ Козлодуй има задължение да осигури аварийни екипи, които да са на разположение 24 часа в денонощието, 7 дни в седмицата с цел предотвратяване или бързо преодоляване на аварийна ситуация. Поради това, установените в чл. 13д от НРВПО ограничения затрудняват ядрената електроцентрала при организирането на работното време и използването на времето на разположение при изпълнение на задълженията си за осигуряване на ядрената безопасност и радиационната защита на населението, доколкото е проблем наемането на допълнителен квалифициран персонал, който да изпълнява задачите, свързани с аварийна готовност в централата.

1.2. Посочете възможно ли е проблемът да се реши в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности (например съвместни инспекции между няколко органа и др.).

Посочените проблеми не могат да бъдат решени в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности.

Поддържането на аварийната готовност в специфична област, като ядрената енергетика е свързано с осигуряването на работници или служители със специфична квалификация и умения, които да са на разположение и да реагират при извънредни ситуации. Поради това решаването на проблема налага промени в НРВПО.

1.3.Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема/проблемите.

Действащата нормативна уредба не позволява решаване на проблемите, тъй като установените в чл. 13д от НРВПО ограничения не позволяват да се създаде организация на времето на разположение в ядрената електроцентрала, така че аварийните екипи да са на разположение 24 часа в денонощието, 7 дни в седмицата и да изпълняват ефективно задълженията си за предотвратяване или бързо преодоляване на аварийна ситуация. Без изменение в нормативната уредба не е възможно организирането на времето на разположение за работниците и служителите от аварийните екипи на АЕЦ Козлодуй, които изпълняват дейностите, свързани с аварийна готовност.

1.4. Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.

Предвид законовата делегация в чл. 139, ал. 5 от КТ, която изрично оправомощава Министерският съвет да определи с наредба редът за установяване задължение за разположение на работодателя, максималната продължителност на времето и редът за отчитането му, е необходимо да бъдат приети промени в НРВПО.

Изменението на Наредбата не е свързано с въвеждане на изисквания, произтичащи от правото на ЕС.

1.5. Посочете дали са извършени последващи оценки на нормативния акт или анализи за изпълнението на политиката и какви са резултатите от тях?

Не.

Проблем 2 „Затруднено е определянето на размера на допълнителния платен годишен отпуск при ненормиран работен ден при продължително отсъствие от работа“

2.1.Кратко опишете проблема/проблемите и причините за неговото/тяхното възникване. По възможност посочете числови стойности.

Работниците и служителите с ненормиран работен ден са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичането на редовното работно време (чл. 139а, ал. 4 от КТ). В този случай работата след изтичане на редовното работно не се отчита и не се заплаща като извънреден труд, а се компенсира с допълнителен платен годишен отпуск.

Разпоредбата на чл. 156, ал. 1, т. 2 от КТ регламентира правото на допълнителен платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден, който е в размер от 5 работни дни годишно. Основната цел на този вид допълнителен платен годишен отпуск е да осигури повече време за почивка на работника или служителя, който при необходимост е полагал труд над редовното работно време.

Задължението на конкретния работник или служител за работа при ненормиран работен ден се поражда с включването на неговата длъжност в списък с длъжностите на работниците и служителите, които работят при тези условия. Поради това и правото на допълнителния платен годишен отпуск е обвързано с включването на длъжността на работника или служителя в списъка с длъжностите на работниците и служителите с ненормиран работен ден, който се утвърждава от работодателят. В този смисъл е и установената съдебна практика на Върховния касационен съд (в тази връзка например Решение № 75 от 29.03.2011 г. по гр. д. № 812/2010 г., Г. К., III г. о. на ВКС и др.).

В предприятията съществуват различни практики, което поражда и спорове при определяне на размера на допълнителния платен годишен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 2 от КТ, когато работникът или служителят продължително е отсъствал от работа, , напр. поради ползване на различни видове отпуски. Безспорно е, че в тези периоди работникът или служителят не полага труд, поради което не са налице и характеристиките на ненормиран работен ден за цялата година, независимо, че определената длъжност е включена в списъка с длъжностите на работниците и служителите, които

работят при ненормиран работен ден. Липсата на изрична регламентация, която да въвежда принципа на пропорционалност според отработеното време при определянето на размера на допълнителния платен годишен отпуск при ненормиран работен ден създава затруднения, вкл. спорове в практиката. В тази връзка следва да се отбележи, че този проблем не се отчита при допълнителния платен годишен отпуск, които се полага за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки (чл. 156, ал. 1, т. 1 от КТ). За тази група работници и служители нормативно е установен принципът на пропорционалност при определяне на размера на допълнителния платен годишен според отработеното време (чл. 4 от Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск).

2.2. Посочете възможно ли е проблемът да се реши в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности (например съвместни инспекции между няколко органа и др.).

Посоченият проблем не може да намери трайно решение в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности. Изготвянето на становища и извършването на проверки от контролните органи не може да обхване всички случаи на работа при ненормиран работен ден, което е предпоставка за проблеми при прилагането в практиката и възникване на трудови спорове.

2.3.Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема/проблемите.

Действащата нормативна уредба (КТ и НРВПО) не позволява решаване на проблема, тъй като тя урежда начина за определяне на размера на платения годишен отпуск (основен и допълнителен), като единствено за допълнителния платен годишен отпуск за ненормиран работен ден нормативно не е въведен принципа за пропорционалност . В тази връзка, без промени в НРВПО няма да има изрична регламентация относно принципа за пропорционалност при определяне на размера на допълнителния платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден.

2.4. Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.

Изменението на Наредбата не е свързано с въвеждане на изисквания, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или от правото на ЕС.

2.5. Посочете дали са извършени последващи оценки на нормативния акт или анализи за изпълнението на политиката и какви са резултатите от тях?

Не.

Проблем 3 „Не са регламентирани ред и начин за ползване на отпуските поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от бащата (осиновителя), когато майката е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата по установения в закона ред“

3.1.Кратко опишете проблема/проблемите и причините за неговото/тяхното възникване. По възможност посочете числови стойности.

Със Закона за изменение на Кодекса на труда (ДВ, бр. 66, от 6.08.2024 г.) са извършени промени в чл. 167 от Кодекса на труда (КТ), с които се предвижда възможност за бащата (осиновителя) да ползва отпуските поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст, когато майката (осиновителката) е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата (осиновителя) по установения в закона ред.

Редът за ползване на отпуска по чл. 167 от КТ и необходимите документи за това са регламентирани в чл. 48 от НРВПО. В разпоредбата не е регламентиран ред за ползване на отпуск по чл. 167, ал. 1 от КТ от бащата (осиновителя), когато майката (осиновителката) е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата (осиновителя) по установения в закона ред.

В тази връзка с промени в НРВПО следва да се определи ред за ползване на отпуска от бащата (осиновителя), както и необходимите документи, които трябва да се представят на работодателя, в случая на лишаване на майката (осиновителката) от родителски права.

3.2. Посочете възможно ли е проблемът да се реши в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности (например съвместни инспекции между няколко органа и др.).

Посочените проблеми не могат да бъдат решени в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности. В действащата нормативна уредба не е регламентиран изрично редът и начинът за ползването на отпуските поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от бащата (осиновителя), когато майката е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата по установения в закона ред. Не са нормативно определени документите, с които бащата (осиновителят) следва да доказва пред работодателя правото на отпуск по чл. 167, ал. 1 от КТ.

3.3.Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема/проблемите.

Действащата нормативна уредба (КТ и НРВПО) не позволява решаване на проблема, тъй като с промените в КТ е регламентирано ново право на отпуск поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст на бащата (осиновителя), когато майката (осиновителката) е лишена от родителски права. Без извършване на съответните промени в НРВПО няма да са нормативно определени редът и документите, които следва да се подават от работниците и служителите за ползването на тези видове отпуск.

3.4. Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.

С оглед осигуряването на съответствие на подзаконовия нормативен акт (НРВПО) с нормативен акт от по-висока степен (КТ), е необходимо да бъдат извършени нормативни промени в НРВПО.

Изменението на Наредбата не е свързано с въвеждане на изисквания, произтичащи от правото на ЕС.

3.5. Посочете дали са извършени последващи оценки на нормативния акт или анализи за изпълнението на политиката и какви са резултатите от тях?

Не.

Проблем 4 „Определеният ред за ползване на отпуск при смърт на роднина не позволява отпускът да се ползва по целесъобразност “

4.1.Кратко опишете проблема/проблемите и причините за неговото/тяхното възникване. По възможност посочете числови стойности.

В чл. 157, ал. 1, т. 3 от КТ е регламентирано правото на отпуск на работника или служителя при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия в размер на 2 работни дни. Основната цел на този вид отпуск е да се отдаде почит при смърт на роднина и да се предостави възможност на работника или служителя да присъства на погребалната церемония.

С разпоредбата на чл. 50, ал. 1 от НРВПО е регламентирано, че работникът или служителят има право на отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 3 от КТ за деня на съответното събитие (деня на смъртта) и за следващия работен ден. Когато денят на смъртта на роднина съвпада със седмичната почивка, отпускът се ползва в първите 2 работни дни след нея. Когато работникът или служителят е работил в деня, в който е настъпила смъртта на негов роднина, той има право на отпуск при смърт само на следващия работен ден.

Регламентираният ред за ползване на отпуск при смърт на роднина в някои случаи не позволява отпускът да се ползва по целесъобразност. Съгласно Наредба № 2 от 21.04.2011 г. за здравните изисквания към гробищните паркове (гробища) и погребването и пренасянето на покойници срокът за погребване е от 24 до 48 часа след смъртта, а срокът за кремация е от 24 часа до 8 дни след смъртта. Поради това съществуват затруднения за ефективното ползване на отпуска при смърт, в

съответствие с организацията на погребална церемония, която не винаги е възможно да се организира в рамките на деня след смъртта.
Предвид непредвидимостта и трагичния характер на събитие, свързано със смърт на роднина, е целесъобразно да се предвиди по-голяма гъвкавост при ползване на отпуска по чл. 157, ал. 1, т. 3 от КТ, включително това да може да стане наведнъж или на части в рамките на 8-дневен период след смъртта.
4.2. Посочете възможно ли е проблемът да се реши в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности (например съвместни инспекции между няколко органа и др.).
Посоченият проблем не може да бъде решен в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности. Редът за ползване на отпуска по чл. 157, ал. 1, т. 3 от КТ е изрично регламентиран в НРВПО и не позволява ползването му след 2-рия ден от смъртта на роднина. Поради това решаването на проблема налага промени в НРВПО.
4.3.Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема/проблемите.
Действащата нормативна уредба (НРВПО) не позволява решаване на проблема, тъй като регламентираният в НРВПО ред не дава възможност за ползване на отпуска по чл. 157, ал. 1, т. 3 от КТ, в случаите, когато погребалната церемония на починалия близък не е в деня след смъртта.
4.4. Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.
Изменението на Наредбата не е свързано с въвеждане на изисквания, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или от правото на ЕС.
4.5. Посочете дали са извършени последващи оценки на нормативния акт или анализи за изпълнението на политиката и какви са резултатите от тях?
Не.

2. Цели:
Посочете определените цели за решаване на проблема/проблемите, по възможно най-конкретен и измерим начин, включително индикативен график за тяхното постигане. Целите е необходимо да са насочени към решаването на проблема/проблемите и да съответстват на действащите стратегически документи.
Проблем 1 „**Затруднено е прилагането на времето на разположение при поддържането на аварийна готовност в АЕЦ Козлодуй**“
Цел 1 „Осигуряване на възможност за прилагане на времето на разположение при дейности, свързани с поддържане на аварийна готовност в АЕЦ Козлодуй“
Цел 2 „Предотвратяване на потенциални рискове при дейности, свързани с осигуряване на ядрената безопасност и радиационната защита на населението“

Проблем 2 „Затруднено е определянето на размера на допълнителния платен годишен отпуск при ненормиран работен ден при продължително отсъствие от работа“
Цел „Избягване на затрудненията при определяне размера на допълнителния платен годишен отпуск при ненормиран работен ден, чрез въвеждане на принципа на пропорционалност според отработеното време“

Проблем 3 „Не са регламентирани ред и начин за ползване на отпуските поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от бащата (осиновителя), когато майката е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата по установения в закона ред“
Цел 1 „Осигуряване на съответствие на разпоредбите на НРВПО с нормативен акт от по-висока степен – Кодекса на труда“.
Цел 2 „Гарантиране на ясни правила за ползване на отпуск поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от бащата (осиновителя) когато майката (осиновителката) е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата (осиновителя) по установения в закона ред“.

Проблем 4 „Определеният ред за ползване на отпуск при смърт на роднина не позволява отпускът да се ползва по целесъобразност“

Цел „Осигуряване на възможност за работниците и служителите да ползват отпуска при смърт на роднина, по целесъобразност“

3. Заинтересовани страни:

Посочете всички потенциални заинтересовани страни/групи заинтересовани страни (в рамките на процеса по извършване на частичната предварителна частична оценка на въздействието и/или при обществените консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове), върху които предложенията ще окажат пряко или косвено въздействие (бизнес в дадена област/всички предприемачи, неправителствени организации, граждани/техни представители, държавни органи/общини и др.).

1. **Пряко заинтересовани страни:**

- работници и служители - 2 354 692 (данни от НСИ от 2024 г.), в т.ч. работещи в АЕЦ Козлодуй - 3800.
- всички работодатели - 473 862 (данни от НСИ от 2023 г.);
- деца на възраст до 4 години, вкл. – 287271 (данни на НСИ от 2023 г.);
- мъже на възраст между 20 и 64 навършени години – 1 485 800 (данни на НСИ за заети лица през 2023 г.).

2. **Косвено заинтересовани страни:**

- Контролните органи на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ - при осъществяване на контрол относно спазването на трудовото законодателство;
- Министерството на труда и социалната политика – при предоставяне на становища във връзка с прилагането на НРВПО.

4. Варианти на действие. Анализ на въздействията:

4.1. По проблем 1 „Затруднено е прилагането на времето на разположение при поддържането на аварийна готовност в АЕЦ Козлодуй“

Вариант 1 „Без действие“:

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Описание:

Вариантът „Без действие“ се характеризира с непредприемането на никакви действия. При този вариант ограничението относно максималната продължителност на времето на разположение ще продължи да се прилага спрямо работещите в АЕЦ Козлодуй, които са ангажирани с поддържането на аварийна готовност. Това ще продължи да създава затруднения при организирането на времето на разположение в ядрената електроцентрала, доколкото поддържането на аварийна готовност в специфичната област на ядрената енергетика е свързано с необходимостта да са на разположение специално обучени работници или служители, които да могат да реагират при необходимост.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При Вариант 1 „Без действие“ не се очакват положителни (икономически/социални/екологични) въздействия върху заинтересованите страни.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Вариант 1 „Без действие“ създава затруднения при организирането на времето на разположение в ядрената електроцентрала във връзка с поддържането на аварийна готовност в специфичната област на ядрената енергетика, поради необходимостта да са на разположение специално обучени работници или служители, които да могат да реагират при необходимост.

- За работниците и служителите в АЕЦ Козлодуй:

Непредприемането на действия за нормативна промяна ще окаже отрицателно въздействие върху работниците и служителите, които извършват дейности, свързани с аварийната готовност в

централата. Ще е необходимо промяна в работните графици и евентуално полагане на извънреден труд, за да може да се осигури непрекъснато изпълнение на задачите, свързани с аварийна готовност.

- За работодателя – АЕЦ Козлодуй:

Вариант 1 ще се отрази отрицателно, поради факта, че установените в чл. 13д от НРВПО ограничения ще създават затруднения при организирането на времето на разположение в ядрената електроцентрала. Това ще налага непрекъсната промяна в графиците за работа и евентуално допълнителни разходи, свързани с полагане на извънреден труд.

- За контролните органи на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“:

Посоченият вариант ще се отрази негативно върху контролната дейност. Възможно е да се увеличи броя на жалбите от работещи в АЕЦ Козлодуй, свързани с проблеми при организацията на работното време и времето на разположение.

- За Министерството на труда и социалната политика:

Посоченият вариант ще се отрази негативно върху администрацията на Министерството на труда и социалната политика, поради необходимостта от изготвяне на отговори на запитвания, свързани с възможността за организация на работното време и времето на разположение в рамките на действащите ограничения в чл. 13д от НРВПО.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Специфични въздействия: Не са налице специфични въздействия.

Въздействия върху малките и средните предприятия: Вариант 1 „Без действие“ няма да окаже въздействие върху малките и средните предприятия.

Административна тежест: При този вариант административната тежест по отношение на всяка от групите заинтересовани лица няма да бъде променена.

Вариант 2 „Премахване на ограниченията относно максималната продължителност на времето на разположение за работниците и служителите, заети в дейностите по поддържане на аварийна готовност в АЕЦ Козлодуй“

2.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Описание:

При този вариант на действие ще се приемат нормативни промени, с които ще се премахнат ограниченията относно максималната продължителност на времето на разположение за работниците и служителите, заети в дейностите по поддържането на аварийна готовност в АЕЦ Козлодуй. При този вариант на действие нормативната уредба ще гарантира избягване на потенциални рискове при дейностите, свързани с осигуряване на ядрената безопасност и радиационната защита на населението. Това ще позволи по-лесна организация на работата и времето на разположение в АЕЦ Козлодуй, което ще е от полза за ефективното изпълнение на дейностите по поддържане на аварийна готовност.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

С предложените промени ще се увеличават възможностите на отговорните лица да организират дейността, свързана с осигуряване защитата на населението, здравето и безопасността на хората, националната сигурност и на околната среда при използване на ядрена енергия, което е от значение за гарантиране на безопасността на цялото общество.

- За работниците и служителите в АЕЦ Козлодуй:

Този вариант на действие ще окаже положително влияние работещите в АЕЦ Козлодуй. Ще е възможно по-лесното и ритмично организиране на работните графици и времето на разположение, което ще окаже положително въздействие върху ефективността и удовлетвореността от работата.

При този вариант на действие няма да се нарушават правата на тази група лица, доколкото няма да възниква необходимост от честа промяна на работни графици и съответно полагане на извънреден труд.

- За работодателя – АЕЦ Козлодуй:

Вариант 2 ще се отрази положително, доколкото ще се преодолеят по-лесно затрудненията при организирането на времето на разположение в ядрената електроцентрала. Това е свързано с избягване на потенциални реални рискове по отношение на изпълнението на изискванията за безопасната експлоатация на ядрената енергия.

- За контролните органи на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“

Посоченият вариант ще се отрази положително върху възможността за осъществяване на ефективна и ефикасна контролна дейност. Може да се очаква намаляване на броя на жалбите, свързани с организацията на работното време и времето на разположение в АЕЦ Козлодуй.

- За Министерството на труда и социалната политика:

Посоченият вариант ще се отрази положително върху администрацията на Министерството на труда и социалната политика поради избягване на възможността от възникване на спорни практики и неяснота по отношение на организирането на работното време и времето на разположение, с оглед изпълнението на изискванията за безопасната експлоатация на ядрената енергия.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Не се идентифицират негативни икономически, социални или екологични въздействия върху нито една от групите пряко или косвено заинтересовани лица.

2.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Специфични въздействия:

Не са налице специфични въздействия.

Въздействия върху малките и средните предприятия:

Вариант 2 няма да окаже въздействие върху малките и средните предприятия.

Административна тежест:

Вариант 2 няма ефект върху административната тежест.

4.2. По проблем 2 „Затруднено е определянето на размера на допълнителния платен годишен отпуск при ненормиран работен ден при продължително отсъствие от работа“

Вариант 1 „Без действие“:

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Описание:

Вариантът „Без действие“ се характеризира с непредприемането на никакви действия. При този вариант ще продължава да липсва регламентация в НРВПО, свързана с определянето на размера на допълнителния платен годишен отпуск при ненормиран работен ден. Това ще продължи да създава затруднения при прилагане на разпоредбата на чл. 156, ал. 1, т. 2 от КТ, което води до трудови спорове.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При Вариант 1 „Без действие“ не се очакват положителни (икономически/социални/екологични) въздействия върху заинтересованите страни.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Вариант 1 „Без действие“ създава правна несигурност. Това води до възникване на трудови спорове в предприятията, което оказва негативни икономически въздействия върху тях.

- За работниците и служителите:

Непредприемането на действия ще окаже отрицателно въздействие върху лицата, тъй като няма да е уреден начинът за изчисляване на допълнителния отпуск при работа на ненормиран работен ден

при продължително отсъствие от работа. Това може да доведе до лишаване или ограничаване на трудови права за някои работници и служители, чиято длъжност е включена в списъка за работа при ненормиран работен ден. Липсата на ясна регламентация по този въпрос създава правна несигурност при предприемане на действия за защита на трудовите права.

- За работодателите:

Вариант 1 ще се отрази отрицателно на тази група лица. Липсата на ясна регламентация по този въпрос ограничава възможността на работодателя за спазва изискванията на трудовото законодателство и е предпоставка за възникване на трудови спорове. За работодателите ще са необходими допълнителни ресурси за запознаване със съдебна и административна практика, което обикновено е свързано и с необходимостта от разходване на средства за външни правни услуги.

- За контролните органи на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“:

Посоченият вариант ще се отрази негативно върху възможността за осъществяване на ефективна и ефикасна контролна дейност Липсата на ясна регламентация по отношение на начина на определяне на размера на допълнителния платен годишен отпуск при ненормиран работен ден е предпоставка за спорове по време на извършване на контролната дейност и повишен брой на съдебни дела срещу приложени принудителни административни мерки. Ще се повиши броят на жалбите и сигналите, подавани от правоимащи лица.

- За Министерството на труда и социалната политика:

Посоченият вариант ще се отрази негативно върху администрацията на Министерството на труда и социалната политика, поради необходимостта от изготвяне на отговори на запитвания и даване на становища по конкретни казуси във връзка с ползването на допълнителния отпуск при ненормиран работен ден.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Специфични въздействия: Не са налице специфични въздействия.

Въздействия върху малките и средните предприятия: Вариант 1 „Без действие“ ще се отрази негативно върху малките и средните предприятия. За тях ще са необходими допълнителни ресурси за запознаване със съдебна и административна практика, което обикновено е свързано и с необходимостта от разходване на средства за външни правни услуги.

Административна тежест: При този вариант административната тежест по отношение на всяка от групите заинтересовани лица няма да бъде променена.

Вариант 2 „Регламентиране на начина за определяне на размера на допълнителния платен годишен отпуск при ненормиран работен ден при продължително отсъствие от работа“

2.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Описание:

При този вариант на действие ще се приемат нормативни промени, с които се регламентира начин за определяне на размера на допълнителния платен годишен отпуск при ненормиран работен ден при продължително отсъствие от работник или служител. Ще се предвиди изискването определянето на размера на допълнителния платен годишен отпуск да е пропорционално на отработеното време през годината. Това е свързано със създаването на ясна регламентация и е предпоставка за избягване на трудови спорове. По този начин ще се гарантира еднакъв подход при определяне на размера на допълнителния платен годишен отпуск за работещите при специфични условия и рискове за живота и здравето и за работещите при ненормиран работен ден.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При този вариант се създава правна сигурност. Това е предпоставка за избягване на трудови спорове в предприятията, което оказва положителни икономически въздействия върху тях.

- За работниците и служителите:
Предприемането на действия ще окаже положително въздействие върху лицата, тъй като ще е уреден начинът за изчисляване на допълнителния отпуск при ненормиран работен ден при продължително отсъствие от работа. Това е предпоставка за защита на трудовите права за някои работници и служители, чиято длъжност е включена в списъка за работа при ненормиран работен ден. Ясната регламентация по този въпрос предоставя възможност за предприемане на действия за защита на трудовите права.

- За работодателите:
Вариант 1 ще се отрази положително на тази група лица. Ясна регламентация по този въпрос предоставя възможност на работодателя да спазва изискванията на трудовото законодателство и е предпоставка за избягване на трудови спорове, което от своя страна води до намаляване на разходите за съдебни производства.

- За контролните органи на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“:
Посоченият вариант ще се отрази положително върху възможността за осъществяване на ефективна и ефикасна контролна дейност Ясната регламентация по отношение на начина на определяне на размера на допълнителния платен годишен отпуск при ненормиран работен ден е предпоставка за избягване на спорове по време на извършване на контролната дейност и намаляване на броя на съдебни дела срещу приложени принудителни административни мерки. Ще се намали броят на жалбите и сигналите, подавани от правоимащи лица.

- За Министерството на труда и социалната политика:
Посоченият вариант ще се отрази положително върху администрацията на Министерството на труда и социалната политика, поради отпадане на необходимостта от изготвяне на отговори на запитвания и даване на становища по конкретни казуси във връзка с неясноти и празноти в нормативната уредба по отношение на начина на изчисляване на допълнителния отпуск при работа при ненормиран работен ден.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:
Не се идентифицират негативни икономически, социални или екологични въздействия върху нито една от групите пряко или косвено заинтересовани лица.

2.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Специфични въздействия:
Не са налице специфични въздействия.

Въздействия върху малките и средните предприятия:
Вариант 2 ще се отрази положително върху малките и средните предприятия. За тях няма да са необходими допълнителни ресурси за запознаване със съдебна и административна практика, което обикновено е свързано и с необходимостта от разходване на средства за външни правни услуги.

Административна тежест:
Вариант 2 няма ефект върху административната тежест.

4.3. По проблем 3 „Не са регламентирани ред и начин за ползване на отпуските поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от бащата (осиновителя), когато майката е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата по установения в закона ред“

Вариант 1 „Без действие“:
1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.
Описание:

Вариантът „Без действие“ се характеризира с непредприемането на никакви действия. При този вариант настоящите разпоредби на НРВПО ще продължат да са в сила. Няма да е регламентиран изрично начин и ред бащата (осиновителя) да ползва отпуск поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст, когато майката (осиновителката) е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата по установения в закона ред.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При Вариант 1 „Без действие“ не се очакват положителни (икономически/социални/екологични) въздействия върху заинтересованите страни.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Вариант 1 „Без действие“ създава правна несигурност, поради несъответствието на разпоредбите на НРВПО с чл. 167, ал. 1 от КТ. Когато майката (осиновителката) е лишена от родителските права и те се предоставят на бащата (осиновителя), ще е затруднено ползването на предвидените в Кодекса на труда отпуски, което е свързано със затруднения при отглеждането на малките деца и съответно е предпоставка за накърняване на техния интерес.

- За работниците и служителите:

Непредприемането на действия за нормативна промяна ще окаже отрицателно въздействие върху лицата, тъй като няма да са уредени редът и начинът бащата (осиновителя) да ползва отпуск поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст в случаите, когато майката (осиновителката) е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата по установения в закона ред. Това ще постави в риск от неблагоприятни последици бащата (осиновителя), за които няма да е ясна процедурата за ползване на съответния вид отпуск и документите, които следва да се подадат за ползването му. В този случай ще е затруднено отглеждането на малки деца от бащата (осиновителя).

- За работодателите:

Вариант 1 ще се отрази отрицателно на тази група лица, поради лисата на нормативно определен ред и начин за ползването на отпуск поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от бащата на основание чл. 167, ал. 1 от КТ. Няма да са ясни документите, които следва да се подават от лицата, които желаят да ползват съответния вид отпуск. Това е предпоставка за трудови спорове и проблеми при администрирането на трудовите отношения.

- За контролните органи на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“:

Посоченият вариант ще се отрази негативно върху възможността за осъществяване на ефективна и ефикасна контролна дейност. Това ще ограничи възможностите за предприемане на предвидените в законодателството принудителни административни мерки при нарушение на трудовите права. Ще се повиши броят на жалбите и сигналите, подавани от правоимащи лица, които не могат да ползват съответния вид отпуск.

- За Министерството на труда и социалната политика:

Посоченият вариант ще се отрази негативно върху администрацията на Министерството на труда и социалната политика, поради необходимостта от изготвяне на отговори на запитвания и даване на становища по конкретни казуси във връзка с неясноти и празноти в нормативната уредба по отношение на възможността на бащата (осиновителя) за ползване на отпуските поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от бащата (осиновителя), когато майката (осиновителката) е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата по установения в закона ред.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Специфични въздействия: Не са налице специфични въздействия.

Въздействия върху малките и средните предприятия: Вариант 1 „Без действие“ ще се отрази негативно върху малките и средните предприятия. За тях ще са необходими допълнителни ресурси за запознаване със съдебна и административна практика, което обикновено е свързано и с необходимостта от разходване на средства за външни правни услуги.
Административна тежест: При този вариант административната тежест по отношение на всяка от групите заинтересовани лица няма да бъде променена.

Вариант 2 „Регламентиране на ред и начин за ползване на отпуските поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от бащата (осиновителя), когато майката е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата по установения в закона ред“

2.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Описание:
При този вариант на действие ще се приемат нормативни промени, с които ще се регламентират ред и начин за ползване на отпуските поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от бащата (осиновителя), когато майката (осиновителката) е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата по установения в закона ред. Ще се регламентират необходимите документи, които следва да подават правоимащите лица до работодателя. При този вариант на действие нормативната уредба ще определи ясна процедура за ползване на отпуска от бащата (осиновителя).
Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:
С предложените промени ще се постигне съответствие на подзаконовия нормативен акт - НРВПО с разпоредбата на чл. 167, ал. 1 от КТ. Ще се внесе прозрачност и яснота при ползването на трудовите права. По този начин ще се подобри административното обслужване на гражданите и контролната дейност за спазване на трудовото законодателство. Ще се оправдаят очакванията към администрацията за законност, компетентност и ефективност, както и желанието за навременно регулиране на отношенията.
- За работниците и служителите:
Предприемането на действия за нормативна промяна ще окаже положително въздействие върху лицата, като ще е уреден редът и начинът бащата (осиновителя) да ползва отпуск поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст в случаите, когато майката (осиновителката) е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата по установения в закона ред. Това ограничава рисковете от неблагоприятни последици бащата (осиновителя), за които ще е ясна процедурата за ползване на съответния вид отпуск и документите, които следва да се подадат за ползването му. В този случай ще се подпомогне отглеждането на малки деца от бащата (осиновителя).
- За работодателите:
Вариант 1 ще се отрази положително на тази група лица, поради ясно определения нормативен ред и начин за ползването на отпуск поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от бащата (осиновителя) на основание чл. 167, ал. 1 от КТ. Ще са ясни документите, които следва да се подават от лицата, които желаят да ползват съответния вид отпуск. Това е предпоставка за избягване на трудови спорове и на проблеми при администрирането на трудовите отношения.
- За контролните органи на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“:
Посоченият вариант ще се отрази положително върху възможността за осъществяване на ефективна и ефикасна контролна дейност. Този вариант предоставя възможност за предприемане на предвидените в законодателството принудителни административни мерки при нарушение на

трудовите права. Ще се намали броят на жалбите и сигналите, подавани от правоимащи лица, които не могат да ползват съответния вид отпуск.

- За Министерството на труда и социалната политика:

Посоченият вариант ще се отрази положително върху администрацията на Министерството на труда и социалната политика, поради избягване на необходимостта от изготвяне на отговори на запитвания и даване на становища по конкретни казуси във връзка с неясноти и празноти в нормативната уредба по отношение на възможността на бащата (осиновителя) за ползване на отпуските поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от бащата (осиновителя), когато майката (осиновителката) е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата по установения в закона ред.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Не се идентифицират негативни икономически, социални или екологични въздействия върху нито една от групите пряко или косвено заинтересовани лица.

2.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Специфични въздействия:

Не са налице специфични въздействия.

Въздействия върху малките и средните предприятия:

Вариант 2 ще окаже положително въздействие върху малките и средните предприятия. За тях няма да са необходими допълнителни ресурси за запознаване със съдебна и административна практика, което обикновено е свързано и с необходимостта от разходване на средства за външни правни услуги

Административна тежест:

Вариант 2 няма ефект върху административната тежест.

4.4. По проблем 4 „Определеният ред за ползване на отпуск при смърт на роднина не позволява отпускът да се ползва по целесъобразност“

Вариант 1 „Без действие“:

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Описание:

Вариантът „Без действие“ се характеризира с непредприемането на никакви действия. При този вариант действащите разпоредби на НРВПО ще продължат да са в сила и работникът или служителят ще има право на отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 3 от КТ за деня на съответното събитие (деня на смъртта) и за следващия работен ден. Когато денят на смъртта на роднина съвпада със седмичната почивка, отпускът ще се ползва само в първите 2 работни дни след нея. Когато работникът или служителят е работил в деня, в който е настъпила смъртта на негов роднина, той ще има право на отпуск при смърт само на следващия работен ден, което лишава лицето от възможност да се възползва ефективно от правата си. Ще продължат да съществуват затруднения за работниците и служителите, свързани с организацията на погребална церемония в рамките на деня след смъртта.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При Вариант 1 „Без действие“ не се очакват положителни (икономически/социални/екологични) въздействия върху заинтересованите страни.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Вариант 1 „Без действие“ лишава част от работниците и служителите от възможността да ползват правото си на отпуск при смърт на роднина по целесъобразност. Това оказва особено негативно

влияние в тежки моменти, когато работниците и служителите трябва да отдадат почит и да организират погребението на своите роднини.

- За работниците и служителите:

Непредприемането на действия за изменение на настоящата нормативна уредба ще окаже отрицателно въздействие върху лицата. Не е изключено те да нямат възможност да ползват правото си на отпуска по чл. 157, ал. 1, т. 3 от КТ и ще са с ограничени възможности при организирането на погребална церемония на починалия близък.

- За работодателите:

Вариант 1 ще се отрази отрицателно на тази група лица. Работодателите в повечето случаи ще предоставят допълнителни дни платен годишен/неплатен отпуск на работниците и служителите, на които се налага да отдадат почит и да организират погребална церемония на своите близки роднини. Това е предпоставка за трудови спорове.

- За контролните органи на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“:

Посоченият вариант ще се отрази негативно върху възможността за осъществяване на ефективна и ефикасна контролна дейност, доколкото няма да е определен по целесъобразен и ефективен начин редът и начинът за ползване на отпуска при смърт на роднина. Ще се повиши броят на жалбите и сигналите, подавани от правоимащи лица, които не могат да ползват ефективно и по тяхно желание съответния вид отпуск.

- За Министерството на труда и социалната политика:

Посоченият вариант ще се отрази негативно върху администрацията на Министерството на труда и социалната политика, поради необходимостта от изготвяне на отговори на запитвания и даване на указания по конкретни казуси във връзка с неясноти в нормативната уредба по отношение на реда и начина на ползване на отпуска при смърт на близък.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Специфични въздействия: Не са налице специфични въздействия.

Въздействия върху малките и средните предприятия: Вариант 1 „Без действие“ няма да окаже въздействие върху малките и средните предприятия.

Административна тежест: При този вариант административната тежест по отношение на всяка от групите заинтересовани лица няма да бъде променена.

Вариант 2 „Определяне на 8-дневен срок, през който може да се ползва отпускът при смърт на роднина по искане на работника или служителя “

2.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Описание:

При този вариант на действие ще се приемат нормативни промени, с които да се определи, че отпускът при смърт на роднина може да се ползва в срок до 8 дни от деня на събитието. Ползването на отпуск ще е по искане на работника или служителя, като това може да стане на веднъж или на части в рамките на 8-дневен период. Подобна промяна ще позволи на работника или служителя да отдаде почит и да организира на погребалната церемония. Предвиденият срок ще е съобразен и с нормативнопредвидените срокове за погребение и кремация.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

С предложените промени ще се създадат допълнителни възможности за работниците и служителите целесъобразно да ползват правото на отпуск при смърт на роднина. Ще се създадат по-добри възможности за работещите да организират погребална церемония, което ще е от полза в трудни за тях моменти. По този начин ще се оправдаят очакванията регулирането на трудовите отношения да отговаря на нуждите на работещите.

- За работниците и служителите:
Този вариант на действие ще окаже положително влияние върху лицата, на които ще се предостави възможност да отдадат почит и да организират погребалната церемония на своя починал близък. Това ще осигури по-добра възможност на работниците и служителите да се възползват от своите трудовите права.
- За работодателите:
Вариант 2 ще се отрази положително на тази група лица. Работодателите няма да е необходимо да предоставят допълнителни дни платен годишен/неплатен отпуск на работниците и служителите, които следва да отдадат почит и да организират погребална церемония на своите близки роднини. Това е предпоставка за избягване на трудови спорове и намаляване на негативното въздействие при организацията на работата.
- За контролните органи на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“
Посоченият вариант ще се отрази положително върху възможността за осъществяване на ефективна и ефикасна контролна дейност, доколкото ще е определен по целесъобразен и ефективен начин редът и начинът за ползване на отпуска при смърт на роднина. Ще се намали броят на жалбите и сигналите, подавани от правоимащи лица, които не могат да ползват ефективно и по тяхно желание съответния вид отпуск.
- За Министерството на труда и социалната политика:
Посоченият вариант ще се отрази положително върху администрацията на Министерството на труда и социалната политика, поради избягване на необходимостта от изготвяне на отговори на запитвания и даване на указания по конкретни казуси във връзка с неясноти в нормативната уредба по отношение на реда и начина на ползване на отпуска при смърт на близък.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:
Не се идентифицират негативни икономически, социални или екологични въздействия върху нито една от групите пряко или косвено заинтересовани лица.

2.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)
Специфични въздействия:
Не са налице специфични въздействия.
Въздействия върху малките и средните предприятия:
Вариант 2 няма да окаже въздействие върху малките и средните предприятия.
Административна тежест:
Вариант 2 няма ефект върху административната тежест.

5. Сравняване на вариантите:
Степени на изпълнение по критерии: 1) висока; 2) средна; 3) ниска.

5.1. По проблем 1 „Затруднено е прилагането на времето на разположение при поддържането на аварийна готовност в АЕЦ Козлодуй“

		Вариант 1 „Без действие“	Вариант 2
Ефективност	**Цел 1** „Осигуряване на възможност за прилагане на времето на разположение при дейности, свързани с поддържане на аварийна готовност в АЕЦ Козлодуй“	ниска	висока
	Цел 2 „Предотвратяване на потенциални рискове при дейности, свързани с осигуряване на ядрената безопасност и радиационната защита на населението“	ниска	висока

Ефикасност	**Цел 1** „Осигуряване на възможност за прилагане на времето на разположение при дейности, свързани с поддържане на аварийна готовност в АЕЦ Козлодуй“	ниска	висока
	Цел 2 „Предотвратяване на потенциални рискове при дейности, свързани с осигуряване на ядрената безопасност и радиационната защита на населението“	ниска	висока
Съгласуваност	**Цел 1** „Осигуряване на възможност за прилагане на времето на разположение при дейности, свързани с поддържане на аварийна готовност в АЕЦ Козлодуй“	ниска	висока
	Цел 2 „Предотвратяване на потенциални рискове при дейности, свързани с осигуряване на ядрената безопасност и радиационната защита на населението“	ниска	висока

5.2. По проблем 2 „Затруднено е определянето на размера на допълнителния платен годишен отпуск при ненормиран работен ден при продължително отсъствие от работа“

		Вариант 1 „Без действие“	**Вариант 2**
Ефективност	**Цел** „Избягване на затрудненията при определяне размера на допълнителния платен годишен отпуск при ненормиран работен ден, чрез въвеждане на принципа на пропорционалност според отработеното време“	ниска	висока
Ефикасност	**Цел** „Избягване на затрудненията при определяне размера на допълнителния платен годишен отпуск при ненормиран работен ден, чрез въвеждане на принципа на пропорционалност според отработеното време“	ниска	висока
Съгласуваност	**Цел** „Избягване на затрудненията при определяне размера на допълнителния платен годишен отпуск при ненормиран работен ден, чрез въвеждане на принципа на пропорционалност според отработеното време“	ниска	висока

5.3. По проблем 3 „Не са регламентирани ред и начин за ползване на отпуските поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от бащата (осиновителя), когато майката е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата по установения в закона ред“

		Вариант 1 „Без действие“	Вариант 2
Ефективност	**Цел 1** „Осигуряване на съответствие на разпоредбите на НРВПО с нормативен акт от по-висока степен – Кодекса на труда“.	ниска	висока
	Цел 2 „Гарантиране на ясни правила за ползване на отпуск поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от бащата (осиновителя) когато майката (осиновителката) е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата (осиновителя) по установения в закона ред“.	ниска	висока
Ефикасност	**Цел 1** „Осигуряване на съответствие на разпоредбите на НРВПО с нормативен акт от по-висока степен – Кодекса на труда“.	ниска	висока
	Цел 2 „Гарантиране на ясни правила за ползване на отпуск поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от бащата (осиновителя) когато майката (осиновителката) е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата (осиновителя) по установения в закона ред“.	ниска	висока
Съгласуваност	**Цел 1** „Осигуряване на съответствие на разпоредбите на НРВПО с нормативен акт от по-висока степен – Кодекса на труда“.	ниска	висока
	Цел 2 „Гарантиране на ясни правила за ползване на отпуск поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от бащата (осиновителя) когато майката (осиновителката) е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата (осиновителя) по установения в закона ред“.	ниска	висока

5.4. По проблем 4 „Определеният ред за ползване на отпуск при смърт на роднина не позволява отпускът да се ползва по целесъобразност“

		Вариант 1 „Без действие“	Вариант 2
Ефективност	**Цел** „Осигуряване на възможност за работниците и служителите да ползват отпуска при смърт на роднина, по целесъобразност“	ниска	висока

	Ефикасност	**Цел** „Осигуряване на възможност за работниците и служителите да ползват отпуска при смърт на роднина, по целесъобразност“	ниска	висока
	Съгласуваност	**Цел** „Осигуряване на възможност за работниците и служителите да ползват отпуска при смърт на роднина, по целесъобразност“	ниска	висока

Посочете препоръчителните варианти за решаване на поставения проблем/проблеми.

6. Избор на препоръчителен вариант:

По проблем 1 - Вариант 2 „Премахване на ограниченията относно максималната продължителност на времето на разположение за работниците и служителите, заети в дейностите по поддържане на аварийна готовност в АЕЦ Козлодуй“

По проблем 2 Вариант 2 „Регламентиране на начина за определяне на размера на допълнителния платен годишен отпуск при ненормиран работен ден при продължително отсъствие от работа“

По проблем 3 - Вариант 2 „Регламентиране на ред и начин за ползване на отпуските поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от бащата (осиновителя), когато майката е лишена от родителски права или упражняването на родителски права е предоставено на бащата по установения в закона ред“

По проблем 4 - Вариант 2 „Определяне на 8-дневен срок, през който може да се ползва отпускът при смърт на роднина по искане на работника или служителя“

6.1. Промяна в административната тежест за физическите и юридическите лица от прилагането на препоръчителните варианти (включително по отделните проблеми):

○ Ще се увеличи

○ Ще се намали

◉ Няма ефект

1.1. Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на препоръчителния вариант за решаване на всеки проблем.

1.2. Ако се предвижда въвеждането на такса, представете образуването на нейния размер съгласно Методиката по чл. 7а от Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност.

6.2. Създават ли се нови/засягат ли се съществуващи регулаторни режими и услуги от прилагането на препоръчителните варианти (включително по отделните проблеми)?

○ Да

◉ Не

1.1. Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на избрания вариант.

1.2. В случай че се предвижда създаване нов регулаторен режим, посочете неговия вид (за стопанска дейност: лицензионен, регистрационен; за отделна стелка или действие: разрешителен, уведомителен; удостоверителен и по какъв начин това съответства с постигането на целите).

1.3. Мотивирайте създаването на новия регулаторен режим съгласно изискванията на чл. 3, ал. 4 от Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност.

1.4. Посочете предложените нови регулаторни режими отговарят ли на изискванията на чл. 10 – 12 от Закона за дейностите по предоставяне на услуги.

1.5. Посочете изпълнено ли е изискването на § 2 от Допълнителните разпоредби на Закона за дейностите по предоставяне на услуги.

1.6. В случай че се изменят регулаторни режими или административни услуги, посочете промяната.

6.3. Създават ли се нови регистри от прилагането на препоръчителните варианти (включително по отделните проблеми)?

○ Да

◉ Не

Когато отговорът е „Да“, посочете регистрите, които се създават и по какъв начин те ще бъдат интегрирани в общата регистрова инфраструктура.

6.4. По какъв начин препоръчителните варианти въздействат върху микро-, малките и средните предприятия (МСП) (включително по отделните проблеми)?

○ Актът засяга пряко МСП

◉ Актът не засяга МСП

Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на препоръчителния вариант.

Определените варианти на действие нямат пряко отношение към микро-, малките и средните предприятия. Въпреки това те имат потенциал за косвено положително въздействие върху МСП, доколкото за тях няма да са необходими допълнителни ресурси за запознаване със съдебна и административна практика, което обикновено е свързано и с необходимостта от разходване на средства за външни правни услуги.

6.5. Потенциални рискове от прилагането на препоръчителните варианти (включително по отделните проблеми):

При приемане на препоръчителните варианти не съществуват потенциални рискове от тяхното прилагане.

Посочете възможните рискове от прилагането на препоръчителния вариант, различни от отрицателните въздействия, напр. възникване на съдебни спорове и др.

7. Консултации:

○ Проведени са консултации

Посочете основните заинтересовани страни, с които са проведени консултации. Посочете резултатите от консултациите, включително на ниво ЕС: спорни въпроси, многократно поставяни въпроси и др.

◉ Предстоят обществени консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове

Проектът на нормативен акт ще бъде публикуван на Портала за обществени консултации и на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика с 30-дневен срок за представяне на становища и предложения. Проектът на нормативен акт ще се съгласува в съответствие с чл. 32 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация.
Проектът ще бъде обсъден в Националния съвет за тристранно сътрудничество.
Обобщете най-важните въпроси за обществени консултации. Посочете индикативен график за тяхното

провеждане и видовете консултационни процедури.

8. Приемането на нормативния акт произтича ли от правото на Европейския съюз?

○ Да

◉ Не

1.1. Посочете изискванията на правото на Европейския съюз, включително информацията по т. 6.2 и 6.3, дали е извършена оценка на въздействието на ниво Европейски съюз, и я приложете (или посочете връзка към източник).

1.2. Изборът трябва да съответства на посоченото в раздел 1, съгласно неговата т. 1.5.

9. Изисква ли се извършване на цялостна предварителна оценка на въздействието поради очаквани значителни последици?

○ Да

◉ Не

(преценка съгласно чл. 20, ал. 3, т. 2 от Закона за нормативните актове)

10. Приложения:

……..……

…….

Приложете необходимата допълнителна информация и документи.

11. Информационни източници:

НСИ – „Годишна статистика на заетостта и разходите за труд 2024 г.“

НСИ - годишно изследване за 2022 г. - „Годишна бизнес статистика“

Посочете изчерпателен списък на информационните източници, които са послужили за оценка на въздействията на отделните варианти и при избора на вариант за действие: регистри, бази данни, аналитични материали и др.

12. Име, длъжност, дата и подпис на директора на дирекцията, отговорна за извършването на частичната предварителна оценка на въздействието:
Име и длъжност: Калина Петкова, директор на дирекция „Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд“

Дата:

Подпис:

X

Калина Петкова
Директор на Д ТПООУ