РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2015 ISO/IEC 27001:2013
1051 СОФИЯ, УЛ."ТРИАДИЦА" № 2, ТЕЛ.: (+3592) 8119-443, ФАКС : (+3592) 81 19572, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

Проект!

ДО
МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Д О К Л А Д
от
БОРИСЛАВ ГУЦАНОВ
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

ОТНОСНО: Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,
УВАЖАЕМИ ГОСПОДА ЗАМ. МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛИ,
УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА МИНИСТРИ,

На основание чл. 31, ал. 2 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация, внасям за разглеждане от Министерския съвет проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

I. С проекта на акт се предлагат промени в Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО), свързани с:

1. включване на дейността за осигуряване на ядрената безопасност и радиационната защита в обхвата на работите, при които не се прилагат ограниченията относно максималната продължителност на времето на разположение;

2. начина на изчисляване на размера на допълнителния платен годишен отпуск, на който имат право работниците и служителите с ненормиран работен ден;

3. реда за ползване от бащата (осиновителя) на отпуските поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и при 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 ред;

4. начина на ползване на отпуск при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия.

II. Причини, цели и очаквани резултати от предлаганите промени:

1. В чл. 139, ал. 5 от Кодекса на труда (КТ) е регламентирана възможност за някои длъжности да се установява задължение за дежурство или за разположение на работодателя през определено време от денонощието. Редът за установяване задължение за дежурство и за разположение на работодателя, максималната продължителност на времето и редът за отчитането му се определят с НРВПО.

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. В чл. 13д от НРВПО е определена максималната продължителност на времето на разположение, която не може да надвишава общо за един календарен месец - 100 часа; за едно денонощие през работни дни - 12 часа; през почивни дни - 48 часа. Също така на работник или служител не може да се възлага да бъде на разположение в два последователни работни дни или в две последователни работни смени и в повече от два почивни дни в един календарен месец. 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.

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.

В тази връзка се предлага допълнение в чл. 13д, ал. 3 от НРВПО, с което дейността за предотвратяване, овладяване и преодоляване на последиците от аварии в АЕЦ Козлодуй да се добави в обхвата на работите, при които не се прилагат ограниченията относно максималната продължителност на времето на разположение.

С предлаганите промени не се нарушават правата на работниците и служителите, доколкото с тях не се определя по-голяма продължителност на работното време или ограничаване на почивките, а се създават допълнителни възможности за организиране на времето на разположение при дейности, свързани с поддържане на аварийна готовност в АЕЦ Козлодуй. Това е свързано и с предотвратяване на потенциални рискове при дейности, свързани с осигуряване на ядрената безопасност и радиационната защита на населението.

2. 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).

С оглед на изложеното, в НРВПО се предлага да се създаде нов чл. 32а, с който да се регламентира по безспорен начин определянето на размера на допълнителния платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден по чл. 156, ал. 1, т. 2 от КТ. С чл. 32а, ал. 1 от НРВПО ще се определи, че размерът на допълнителния платен годишен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 2 КТ не може да бъде по-малко от 5 работни дни, при условие че работникът или служителят е работил при условията на ненормиран работен ден в рамките на една календарна година. В чл. 32а, ал. 2 от НРВПО ще се регламентира принципът за намаляване на размера на полагаемия се допълнителен платен годишен отпуск пропорционално на отработеното време.

Чрез предлаганото допълнение в НРВПО ще се избегнат затруднения при определяне размера на допълнителния платен годишен отпуск при ненормиран работен ден, чрез въвеждане на принципа на пропорционалност според отработеното време.

3. В чл. 167 от КТ е регламентирано правото да се ползва отпуск поради бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и осиновяване на дете до 5-годишна възраст от определена група лица, в хипотези при които не могат да се ползват от майката (осиновителката). 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 се предлагат промени в чл. 48, ал. 1 от НРВПО, с които да се определи редът за ползване на отпуск по чл. 167 от КТ и необходимите документи, които следва да се представят от бащата (осиновителя), за да се удостовери правото на отпуск.

С предлаганите промени ще се осигури съответствие на разпоредбите на НРВПО с нормативен акт от по-висока степен – Кодекса на труда. Също така ясно ще е определен ред за ползване на отпуска от бащата (осиновителя), както и необходимите документи, които трябва да се представят на работодателя. По този начин ще са регламентирани ясни правила и ще се избегнат затруднения в практиката и евентуални трудови спорове.

4. 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.

Във връзка с изложеното се предлага да се направят промени в чл. 50 от НРВПО, 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 следва да е по искане на работника или служителя, като това може да стане наведнъж или на части в рамките на 8-дневния период. Подобна промяна ще позволи на работника или служителя да отдаде почит и да организира и присъства на погребалната церемония. Поради това предлаганият период от 8 дни, в който може да се ползва отпускът при смърт на роднина, е съобразен с нормативно определените срокове за погребение и кремация.

Предлаганото изменение в НРВПО не е свързано с увеличение на обема на правата, като се запазва размера на отпуска – 2 работни дни. С него се цели осигуряване на възможност за работниците и служителите да ползват отпуска при смърт на роднина, по целесъобразност.

III. Приемането на предложения проект на постановление не налага да бъде изготвена справка за съответствие с европейското право, тъй като с материята, която регламентира актът, не се хармонизират актове на Европейския съюз.

IV. С проекта на акт не се предвиждат допълнителни разходи/трансфери/други плащания. Предложеният проект на акт не води до въздействие върху държавния бюджет.

Към проекта на акт е изготвена и приложена финансова обосновка съгласно образеца по приложение № 2.2 към чл. 35, ал. 1, т. 4, буква „б“ от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация.

V. Проектът на Постановление за изменение и допълнение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските е обсъден в Националния съвет за тристранно сътрудничество.

Съгласно чл. 26, ал. 2-4 от Закона за нормативните актове проектът на Постановление за изменение и допълнение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските, предварителната оценка на въздействието по чл. 20 от Закона за нормативните актове и становището на дирекция „Координация и модернизация на администрацията“ са публикувани на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика и на Портала за обществени консултации на Министерския съвет с 30-дневен срок за представяне на становища и предложения.

Проектът на Постановление за изменение и допълнение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските е съгласуван в съответствие с чл. 32 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,
УВАЖАЕМИ ГОСПОДА ЗАМ. МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛИ,
УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА МИНИСТРИ,

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

МИНИСТЪР НА ТРУДА
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА:

БОРИСЛАВ ГУЦАНОВ