СПРАВКА

ЗА ОТРАЗЯВАНЕ НА ПОСТЪПИЛИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ, КОМЕНТАРИ И БЕЛЕЖКИ

по проекта на Методика за определяне на размера на намаленията при не спазване на изискванията, свързани с условията на труд и заетост или задълженията на работодателите, произтичащи от правните актове, посочени в приложение IV на Регламент (ЕС) 2021/2115 на Европейския парламент и на Съвета от 2 декември 2021 от Портала за обществени консултации, и в Министерството на труда и социалната политика и по деловодната система (Евентис) в Министерството на земеделието и храните.

за период 03.01.2025 - 03.02.2025 г.

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
1.	**Коментари от Национална асоциация на зърнопроизводителите**	I. В допълнителната разпоредба, при определяне значението на понятията „повторяемост“, „умишленост“ и „системност“ по смисъла на Методиката, се употребява „едно и също неспазване“ и „едно и също по вид неспазване“. Очевидно е вложен различен смисъл, без да е посочено кое неспазване ще е „едно и също“ и кое „едно и също по вид“. Не е ясно, при повторението на една и също правна норма (напр. чл. 62, ал. 1 от КТ) многократно в Методиката, еднократно установяване за една календарна година на нарушение например на: - Чл. 16 от ЗЗБУТ, с посочването му 2 пъти в Методиката ще доведе ли до санкциониране за „системност“, доколкото с едно и също неспазване се констатира нарушение на две мерки - Мярка за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците по чл. 6 и по чл. 9 на Директива 89/391/ЕИО (т. 2.2. и т. 2.5 от Методиката) и не е налице „повторяемост“, нито „умишленост“.	Приема се по принцип	За “едно и също неспазване“ се приема, когато касае нарушение по един и същ член и една и съща алинея на съответния нормативен акт от действащото българско законодателство. По предложение на Дирекция „Правни дейности и законодателство на Европейския съюз“ в „Министерство на земеделието и храните“, дефиницията за „системност“ е преместена от Допълнителна разпоредба в чл. 4, където е направена следната корекция, а именно: при определението за системност, „едно и също по вид неспазване“ се заменя с „едно и също неспазване“.

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		- Чл. 19, ал. 1 от ЗЗБУТ, с посочването му 3 пъти в Методиката ще доведе ли до санкциониране за „системност“, доколкото с едно и също неспазване се констатира нарушение на три мерки - Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използване на работно оборудване от тях, съгласно чл. 8 от Директива 89/391/ЕИО (т. 2.14 от Методиката), Мярка за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците по чл. 6 и по чл. 10 на Директива 89/391/ЕИО (т. 2.2. и т. 2.6 от Методиката) и не е налице „повторяемост“, нито „умишленост“. - Чл. 26, ал. 2 от ЗЗБУТ, с посочването му 3 пъти в Методиката ще доведе ли до санкциониране за „системност“, доколкото с едно и също неспазване се констатира нарушение на три мерки - Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използване на работно оборудване от тях, съгласно чл. 9 от Директива 89/391/ЕИО (т. 2.15 от Методиката), Мярка за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците по чл. 10 и по чл. 12 на Директива 89/391/ЕИО (т. 2.2. и т. 2.6 от Методиката) и не е налице „повторяемост“, нито „умишленост“. Ако посоченото еднократно неспазване в календарната година на примерно изброените по-горе разпоредби, води до квалифициране на деянието като системно неспазване, то предложението ни е да се посочат други, различни разпоредби от националното законодателства, които да отговорят на сочените от Директивата изисквания. Недопустимо би било за едно неспазване, но попадащо в два или три пункта на Методиката, бенефициера да бъде санкциониран за „системност“.		

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		Без легална дефиниция на „едно и също“ и „едно и също по вид“, Методиката ще бъде обречена на всевъзможни тълкувания от страна на администрацията, налагаща намаленията. Целта би следвало да е посочване на точен механизъм при определяне на размера на намаленията, което в този проект лисва, доколкото има понятия, нуждаещи се от тълкуване. II.В унисон с чл. 57, ал. 3 от ЗПЗП да се предвиди, че установеното неспазване, за което ще се прилага Методиката следва да е за всички работници на бенефициера, които са заети в земеделското стопанство, назначени под Код на икономическата дейност в областта на селското стопанство, съгласно Класификацията на икономическите дейности в Република България. III. Да бъде предвидена възможност за неналагане на намаления при маловажен случай! Например при надлежно попълнен първоначален инструктаж, но един от периодичните липсва по отношение на 1 работник/служител, за което на бенефициера му е съставено наказателно постановление, недопустимо е ДФЗ да санкционира с 3 на сто от предстоящото плащане.	Приема се Не се приема	Отразено в Глава първа (Общи положения), чл.1, ал. 3. Преценката дали едно неспазване е маловажно или не, не е обект методиката, а се преценява на база националната нормативна уредба, урежаща предварителни условия в социалната сфера. След като компетентните органи са издали наказателно постановление за нарушение на трудовото законодателство, същите са взели предвид тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства в съответствие с изискванията на чл. 27, ал.

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
				2 от ЗАНН. Подобно въвеждане на условие в Методиката представлява несъответствие с чл. 87 от Регламент 2021/2116.
		IV.Отделно, размерът на санкциите следва да се преосмисли. Подобни намаления биха отказали малките земеделски производители. Предлагаме размера на намалението в Приложение 1, колона 4 да е 2 %, колона 5 – 5 %, колона 7 – 3 % и колона 8 – 8 %. И при тези размери ще се постигне целта на намаленията, посочена в мотивите към проекта – превенция за неспазване на предварителните условия в социалната сфера, а ефективния контрол не зависи от размера на санкцията, той се гарантира с обвързване на плащанията със спазването на мерките, посочени в Методиката.	Не се приема	Проекто методиката е разработена от РГ със Заповед на министър на земеделието и храните No 09-898/19.08.2024, и членове браншови организации/асоциации, вкл. Национална асоциация на зърнопроизводителите (НАЗ). В процеса на разработване на проекто методиката, НАЗ не е изразил писмени предложения и коментари относно проекта. Размерът на намаленията е съобразен с целите на Регламент 2021/2116.
		V. Предлагаме да се избере един канал за уведомяване на ДФЗ от ИА “Главна инспекция по труда“ с предвидено задължение за уведомяване на бенефициера при получаване на информацията в ДФЗ, както и срок за изпращането й. Това гарантира прозрачност и предвидимост, каквито липсват в проекта по отношение на това кога и как ДФЗ е информиран за установено неспазване, кога, как и кой ще прецени дали с установеното нарушение, за което е получена информация представлява нарушение на изисквания на Методиката. Доколкото Методиката се	Не се приема	Уведомяването се извършва от компетентния контролен орган – Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Разпоредбата на чл. 2, ал. 3 от Методиката определя, че намаленията се прилагат, в случай че през календарната година на плащането е налице влязло в сила наказателното постановление или

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		одобрява от Министъра на труда и социалната политика, а не от Министъра на земеделието, на мнение сме, че ИА "Главна инспекция по труда" следва да подава информация към ДФЗ само за установени с вл. в сила наказателно постановление или съдебно решение нарушения, включени в обхвата на Методиката, а не за всички установени от нея/подчинените й дирекции нарушения, което също следва да бъде посочено в Методиката.		съдебно решение за нарушение на изискванията, определени в глава втора и за което Държавен фонд „Земеделие" е уведомен от Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда". Разпоредбата на чл. 2, ал. 5 от Методиката изрично определя, че уведомяването се извършва по служебен път чрез системата за електронни услуги, когато е налична интеграция със съответните регистри, Интегрираната система за администриране и контрол или по реда на Закона за електронното управление.
2.	**Асоциация на овощарите, Добруджански овощарски съюз, Съюз на дунавските овощари,Съюз на градинарите**	I.По отношение на глава ПЪРВА: Предлагаме в глава Първа на Методиката да бъде записано, че спазването на предварителните условия в социалната сфера няма да бъде обект на отделна проверка, а ще бъде част от и досега познатия контрол, осъществяван от ИТ. Правим това предложение, ръководени от вероятността, Земеделските стопани да тълкуват проверката за спазване на изискванията на социалната условност като отделна (нова по вид) проверка/контрол. II.По отношение на глава „ДОПЪЛНИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА" : Дефинициите на понятията „повторяемост", „умишленост" и „системност" са в известна степен трудно разграничими и считаме, че трябва да се заложи по-разбираема дефиниция, особено по отношение на „системност".	Приема се Приема се по принцип	Отразено в чл. 2, ал. 4 от методиката. Прецизиран текст за понятие повтаряемост по предложение на дирекция „Правни дейности и законодателство на Европейския съюз" в „Министерство на земеделието и храните".

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		Пример: Когато в една календарна година се установи едно и също по вид неспазване на изискванията на социалната условност, но при повече от едно наети лица, налична ли е „системност“?. Ако имаме случай на неспазване на повече от едно изискване на социалната условност, но по отношение на само едно наето лица, имаме ли „системност“?		
		III.По отношение на ПРИЛОЖЕНИЕ – таблица за изчисляване на намалението: В случаите на ниска тежест и частична степен предлагаме в графа 4 намалението да е с 1% , в графа 5 – то да бъде 2%, в графа 7 – намалението да бъде 3%, а в графа 8 – санкцията да бъде с 4 %. В случаите на неспазване на изискванията на Методиката с висока тежест и пълна степен предвидената санкция от 100% е твърде крайна мярка, още повече, че при неспазване на изискванията земеделският стопанин подлежи на санкция от ИТ. Считаме, че еднократното неспазване на изискванията, би следвало да се санкционира по различен начин от повтарящо се или системно такова. Затова предлагаме диференцирани нива на санкции при неспазване с висока тежест и пълна степен, както следва: в графа 4 санкцията да бъде 30%, в графа 5 – 40%, в графа 7 – намалението да бъде с 45%, а в графа 8 то да бъде 50%. Правим тези предложения без да искаме да омаловажаваме значението на спазването на изискванията на предварителните условия в социалната сфера. Същевременно няма как да не отчетем спецификата на	Не се приема	Проекто методиката е разработена от РГ със Заповед на министър на земеделието и храните No 09-898/19.08.2024, и членове браншови организации/асоциации, вкл. Добруджански овощарски съю. В процеса на разработване на проекто методиката, Добруджански овощарски съю не е изразил писмени предложения и коментари относно проекто методиката. Размерът на намаленията е съобразен с целите на Регламент 2021/2116.

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		земеделския труд и работния процес на полето, и на характеристиката на земеделските стопанства у нас, като цяло. Голям процент от земеделските стопани са на възраст между 50 и 60 години, стопанствата изпитват остър недостиг на работници и специалисти, обемът на административната тежест е голям, броят на стопанствата намалява, а делът на българските плодове и зеленчуци на българския пазар е 15 %. Регламент Регламент (ЕС) 2021/2115 дава възможност на държавите членки да определят методики за санкции, които да отговарят на спецификите на различните страни-членки, така че и България би трябвало да се възползва от тази свобода при определяне степените на неспазване на изискванията на т.нар. социална условност и произхождащите от тях санкции за земеделските стопани. Запознахме се с подхода в Методиките на няколко държави от ЕС – например Германия – и установихме, че българският проект на Методика е до голяма степен сходен, но нивата на санкции в Германия, например, са в по-ниски граници.		
3.	**Асоциация на земеделските производители в България**	1. В чл. 2, ал. 2 последно изречение „Когато неспазването е настъпило през преходна година намаленията се изчисляват въз основа на плащанията, които са отпуснати през съответната година, в която е констатирано неспазването, като се прихващат от помощта, която предстои да бъде отпусната. Когато неспазването е настъпило през преходна година намаленията се изчисляват въз основа на плащанията, които са отпуснати през съответната година, в която е констатирано неспазването, като се прихващат от помощта, която предстои да бъде отпусната.“ е неясно по отношение на	Приема се	Отразено в проекто методиката в Глава първа, Общи положения, така и в § 3 от Преходните и заключителните разпоредби. Текстът е конкретизиран в чл.56, ал.3 от Закона за подпомагане на земеделските производители (ЗПЗП), който гласи: *„Плащанията към бенефициентите по интервенции под формата на директни плащания и по интервенции в областта*

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		началната дата (01.01.2025 г.) на прилагане на предварителните условия в социалната сфера (за кратко тук „социална условност“) и налагането на административните санкции в съответствие с чл. 14 на Регламент (ЕС) 2021/2115 и Дял IV, глава V „Система за контрол и административни санкции във връзка с предварителните условия в социалната сфера“ от Регламент (ЕС) 2021/2116. Следва да се прецизира и да е ясно, че налагането на санкциите през 1-вата година на прилагането на новите правила ще се прилага за неспазвания, установени като събития след 01.01.2025 г. от компетентната администрация с влязло в сила решения с изпълнителна сила. 2. С оглед на факта, че съществена част от земеделските стопанства са смесени (развиват икономическа дейност и в др. сектори като: преработка и производство на храни, селски туризъм, различен вид услуги в селските райони и пр.) и не винаги носят отговорността за неспазено дадено изискване, считаме, че чл. 2, ал 3 на Методиката следва да се допълни с предвидените хипотези в чл. 88 от Регламент (ЕС) 2021/2116, в които конкретно е уредено, че „Разплащателната агенция бива уведомена само ако неспазването е резултат от действие или бездействие, за което въпросният бенефициер е пряко отговорен, и в случай че са изпълнени едното или двете следни условия: а) неспазването е свързано със селскостопанската дейност на бенефициера; б) неспазването засяга стопанството, както е определено в член 3, точка 2 от Регламент (ЕС) 2021/2115, или други	Приема се	*на селските райони по чл. 70, 71 и 72 от Регламент (ЕС) 2021/2115 се намаляват, когато след 1 януари 2025 г. съответните бенефициенти не спазват изискванията, свързани с условията на труд и заетост или задълженията на работодателите, произтичащи от правните актове, посочени в приложение IV на Регламент (ЕС) 2021/2115.* Отразено в Глава първа (Общи положения), чл.1, ал. 3.

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		площи, управлявани от бенефициера, които се намират на територията на същата държава членка.“ 3. Чл. 2, ал 4 предвижда „При определяне на конкретния размер на намаленията на финансова помощ за съответните неспазвания по настоящата методика са отчетени системите за контрол и правоприлагане в областта на социалното и трудовото законодателство и приложимите трудови стандарти, като се вземат предвид тежест, повторяемост, системност и умишленост на неспазването.“ и в Допълнителната разпоредба са дадени съответните дефиниции за „тежест“, „степен“, „повторяемост“, „умишленост“ и „системност“. Но чл. 89, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2021/2116 регламентира „При изчисляването на тези намаления и изключвания се взема предвид сериозността, обхватът, продължителността или повторяемостта и наличието на умисъл на установеното неспазване…“. Подчертавайки факта, че тази нова система от правила и санкции за „социална условност“ относно плащанията към земеделските стопани по ОСП е изключително административно бреме и че в нито един друг икономически сектор в ЕС няма подобна система на санкциониране от две различни контролни администрации за едни и същи правила, то въпросите с избягването на двойното санкциониране и облекчаването на административната тежест, особено за малките и семейните стопанства изглежда са повече от отговорите, които могат да бъдат открити в регламентите на ЕС и тук обсъжданата Методика. Ето защо считаме, че Методиката:	Не се приема	Няма двойно наказание. Системата за условност всъщност представлява система за възможни намаления на плащанията по ОСП, която се различава от санкциите под формата на глоби, прилагани по трудово законодателство. Двете системи не са в конфликт, а напротив те се допълват.

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		- трябва да се прецизира като се хармонизира с дефинициите и разпоредбите на Регламент (ЕС) 2021/2116, т.е. да се формулират и използват „сериозност“, „обхват“, да се използват по- точните дефинициите за „повторяемост“ и „наличие на умисъл“: - дефиниция в Регламент (ЕС) 2021/2116 (чл. 83, параграф 5, т. в) за „повторяемост на неспазването“ означава неспазване на едно и също изискване или стандарт повече от веднъж в рамките на последователен период от три календарни години, при условие че бенефициерът е бил уведомен за предишно неспазване и, когато е приложимо, е имал възможността да вземе необходимите мерки за коригиране на това предишно неспазване“ и „Следващи случаи на същото неспазване без основателна причина от страна на бенефициера се считат за случаи на умишлено неспазване“ (чл. 85, ал. 6); - да отпадне дефиницията за „системност“, тъй като тази за „повторяемостта“ е много по-прецизна, коректна, не създава допълнителна административна тежест и съответства на духа и целите на ОСП; - след редакция по отношение на хармонизиране на дефинициите, да се промени и самото Приложение към Методиката.	Не се приема.	
		4. Тъй като Методиката ще се използва от земеделските стопани, ИА „ГИТ“, ДФЗ-РА, НССЗ и др. съветници, считаме че Глава първа „ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ“ следва да се допълни и с уредените хипотези в чл. 88, параграф 2, т. а) и б) на Регламент (ЕС) 2021/2116.	чл.88, параграф 2, т. а) от Регламент (ЕС) 2021/2116	Към настоящия момент не е вкл. в Стратегическия план (СП). Може да бъде приложено след изменение на Стратегическия план и след изменение на ЗПЗП на следващ етап.

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
			чл.88, параграф 2, т. б) от Регламент (ЕС) 2021/2116	Това е от компетенцията на контролиращия проверяващ орган – Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда (ГИТ). Прави се от ГИТ, по време на извършване на проверката.
			Не се приема	
		5. Относно Глава трета „Определяне на размера на намалението на помощта“ и с цел избягване на двойно санкциониране, предлагаме да се обмисли възможността за приспадане на определения от ИА „ГИТ“ размер на санкция от тази, определена като намаление от плащанията по ОСП (в случай, че санкция ГИТ< санкция ДФЗ-РА), както и да се обсъди обратната хипотеза.		Системата за условност всъщност представлява система за възможни намаления на плащанията по ОСП, която се различава от санкциите под формата на глоби, прилагани по трудово законодателство.
			Не се приема	
		6. Относно Глава четвърта „Кумулиране на размера на намаленията при установени неспазвания, попадащи в различните групи“ на Методиката, чл. 7 „Размерът на всички намаления, съгласно настоящата методика, не може да надвишава общия размер на финансова помощ, която		Съгласно чл. 2, ал. 2 Определянето на размера на намаленията на финансова помощ при установени неспазвания на предварителните условия в социалната сфера от страна на бенефициентите по

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		предстои да бъде отпусната на бенефициента.“ поражда следния въпроси, който с цел яснота на прилагането би следвало да бъде уреден в Методиката, а именно: Как се прилага намалението на плащанията за неспазване на „социалната условност“ когато общата сума на санкциите/намаленията/ за даден бенефицент за конкретна календарна година за неспазване на предварителната условност по Дял III, глава I, раздел 2 и раздел 3 от Регламент (ЕС) 2021/2115 надвишава общия размер на подпомагането, което би следвало да се получи за дадената календарна година?	Не се приема	чл. 1, ал. 2 се прилага като се намалява общият размер на помощта, която предстои да бъде отпусната по заявленията за подпомагане или исканията за плащане, подадени в календарната година, за която е установено неспазване на предварителните условия в социалната сфера. Когато неспазването е настъпило през предходна година намаленията се изчисляват въз основа на плащанията, които са отпуснати през съответната година, в която е констатирано неспазването, като се прихващат от помощта, която предстои да бъде отпусната. Ако наказателното постановление или съдебното решение за нарушение на изискванията са влезли в сила през годината на нарушението плащането ще бъде намалено за съответната година. Ако нарушението е извършено през предходна година, а наказателното постановление или съдебното решение за нарушение на изискванията са влезли в сила през годината на плащане се спазва посочената разпоредба, като намалението се прихваща до 100% от сумата която предстои да бъде отпусната, а при наличие на остатък се прилага чл. 73 от ЗПЗП.

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		7. В чл. 84 „Система за административни санкции във връзка с предварителните условия“ на Регламент (ЕС) 2021/2116 относно неспазването на задълженията, предвидени в дял III, глава I, раздел 2 от Регламент (ЕС) 2021/2115 е уредена хипотезата относно прилагането на административни санкции в случаи, когато земеделската земя, земеделското стопанство или част от тях се прехвърлят през съответната календарна година или съответните години и е дадена дефиниция за „прехвърляне“. Тъй като в глава V „Система за контрол и административни санкции във връзка с предварителните условия в социалната сфера“ на Регламент (ЕС) 2021/2116 подобна хипотеза липсва, считаме за целесъобразно това да бъде изяснено със службите на ЕК (ГД АГРИ), след което да се допълни и самата Методика. Този аспект е важен за изясняване с оглед на динамичните процеси в агросектора по отношение на унаследяване, сливания, придобивания и пр.	Не се приема	Не е в съответствие с обхвата на методиката.
		8. Относно предложеното Приложение: Дял IV на Регламент (ЕС) 2021/2116, глава V „Система за контрол и административни санкции във връзка с предварителните условия в социалната сфера“, чл. 89, в параграф 1 регламентира „Налаганите административни санкции са ефективни, пропорционални и възпиращи.“. Методиката и Приложението обаче, по никакъв начин не отчитат мащаба на засегнатия персонал в дадено стопанство, което прави така предложените санкции непропорциални. Освен това, присъщия риск от неспазване на задълженията е по-висок при стопанства с по- голям средносписъчен персонал, вкл.		Системата за условност всъщност представлява система за възможни намаления на плащанията по ОСП, която се различава от санкциите под формата на глоби, прилагани по трудово законодателство. Отчитането на неспазванията, в това число обхватът им в рамките на земеделсктото стопанство е от компетенциите на контролния орган.

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		в стопанствата с по-висока сезонна заетост. В тази връзка следва да се допълни както Методиката, така и самото Приложение като се въведе коефициент за пропорционалност спрямо засегнатия от нарушение средносписъчен персонал към целия средносписъчен персонал на стопанството, както и да се предвидят определени изключения за малките и фамилните стопанства, разбира се и при консултиране със службите на ЕК. На последно място, но не и по значимост, бихме искали да посочим, че тези нови задължения представляват прекомерна, непропорционална административна тежест, особено за микропредприятията в агросектора. Тези най-уязвими в икономическо отношение стопанства не разполагат с ресурси, капацитет и/или специалисти, с които да покрият изисквания като изготвяне на вътрешни правила за работна заплата, правилник за вътрешния трудов ред, програми за обучения и инструктажи и пр. Това от своя страна налага наемането на служители със специфична квалификация или сключване на договори с профилирани организации като тези за трудова медицина и пр. Необходимостта пък от периодични оценки на риска, профилактични прегледи и др. създава допълнителни не само финансово- икономически затруднения и тежест, но и от чисто логистична гледна точка някои са непостижими с оглед на дефицитите и ограниченията на селските райони (особено на пограничните, планинските и отдалечените от развити градски центрове).		
4.	**Сдружение обединени**	Във връзка с утвърждаване на Методиката за определяне размер на намаленията, при неспазване на изискванията, свързани с условията на труд и заетост или задълженията	Не се приема	Изискването за утвърждаване на методика произтичат от чл. 56, ал. 3 от Закона за

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
	български животновъди /Писмо с вх. No 92-52/28.01.2025 от делеводна система МЗХ/	на работодателите по чл.56, ал.3 от Закона за подпомагане на земеделските производители – категорично против въвеждане и утвърждаване изобщо на такава методика.		подпомагане на земеделските производители.
5.	**Български фермерски съюз**	С цел икономическа и социална справедливост и обоснованост на прилагане на Методиката, е необходимо да се предвиди по-голяма гъвкавост в прилагането на същата спрямо предприятията, които отговарят на определението за микропредприятия по смисъла на Закона за малките и средни предприятия, а именно тези, които имат средносписъчен брой на персонала под 10 души и годишен оборот и/или стойност на активите под 2 000 000 евро. Предлагаме за тези предприятия да бъдат премахнати следните изисквания: Област Трудова заетост **1.2 Прозрачни и предвидими условия на труд, съгласно член 4 на Директива 2019/1152 - Гарантиране, че земеделската заетост е предмет на трудов договор** Наредба за структурата и организацията на работната заплата Чл. 22. (3) Във вътрешните правила за работната заплата задължително се включват: 1. общи положения за организацията на работната заплата в предприятието; 2. определяне и разпределение на средствата за работна заплата;	Не се приема	Съгласно чл.14, параграф 1 от Регламент (ЕС)2021/2115 предварителните условия в социалната сфера се прилагат в България от 01 януари 2025 г. Този механизъм обвързва пълното получаване на директните плащания по Общата селскостопанска политика (ОСП) или годишни плащания по интервенции в селските райони, свързани с ангажименти за управление на околната среда, климата и други, природни или други райони-специфични ограничения и необлагодетелствани райони, плащания по Натура 2000 и Рамкова директива за водит, със спазването от страна на бенефициентите на основните стандарти, свързани с условията на труд и заетост за селскостопанските работници и трудовата безопасност и здраве. За бенефициентите, които не спазват тези изисквания, ще се прилагат пропорционални, ефективни и възпиращи санкции (чл. 89, параграф 2 от Регламент (ЕС) 2021/2116 на Европейския парламент

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		3. определяне на минимални стойности или на диапазони на основните заплати по длъжностни нива; 4. редът и начинът за определяне и изменение на допълнителните трудови възнаграждения. Наредба за работното време, почивките и отпуските Чл. 4а. (1) В Правилника за вътрешния трудов ред се определят началото и краят на работния ден, редът за редуването на смените, почивките по време на работа, редът за отчитане на работното време, времето на задължително присъствие в предприятието, когато е уговорено променливо работно време, времето за хранене на работниците и служителите в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, както и други въпроси, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието. Чл. 9а. (1) Едновременно с установяването на сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 КТ работодателят утвърждава поименни графици за работа за периода, за който е установено сумираното изчисляване, които трябва да се съхраняват най-малко 3 години след края на периода. Работодателят запознава работниците или служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях. Чл. 15. (1) За полагането на извънреден труд, дежурство и за времето на разположение на предприятието се издава заповед от работодателя. Тя се съобщава на работниците и служителите най-малко 24 часа предварително. 16 Прозрачни и предвидими условия на труд, съгласно член 10 на Директива 2019/1152 - Условия за минимална предвидимост на работата		и на Съвета от 2 декември 2021 година относно финансирането, управлението и мониторинга на общата селскостопанска политика и за отмяна на Регламент (ЕС) № 1306/2013, наричан по-нататък Регламент (ЕС) № 2021/2116). Това означава, че съгласно европейските правила, микропредприятия по смисъла на Закона за малките и средни предприятия, а именно тези, които имат средносписъчен брой на персонала под 10 души и годишен оборот и/или стойност на активите под 2 000 000 евро не са освободени от проверки и санкции по социална условност по ОСП. В посочените регламенти не са предвидени мерки за облекчаване на санкционния режим за микропредприятията. Обръщаме внимания, че изискванията, съгласно социалната условност се прилагат само за работодатели, а не и за самонаетите лица. Изискванията (предварителни условия в социалната сфера) са изрично определени в Регламент (ЕС) 2021/2115 - Приложение IV „Правила относно предварителните условия в социалната сфера съгласно чл. 14 от Регламент (ЕС) 2021/2115. Прилагането на тези изисквания е задължително за всички държави членки на ЕС. Регламента изрично посочва приложимото европейско

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		Наредба за работното време, почивките и отпуските Чл. 4а. (1) В Правилника за вътрешния трудов ред се определят началото и краят на работния ден, редът за редуването на смените, почивките по време на работа, редът за отчитане на работното време, времето на задължително присъствие в предприятието, когато е уговорено променливо работно време, времето за хранене на работниците и служителите в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, както и други въпроси, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието. Чл. 9а. (1) Едновременно с установяването на сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 КТ работодателят утвърждава поименни графици за работа за периода, за който е установено сумираното изчисляване, които трябва да се съхраняват най-малко 3 години след края на периода. Работодателят запознава работниците или служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях. **Област Здраве и безопасност** **2.2 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 6 на Директива 89/391/ЕИО2 - Общо задължение за работодателите да предприемат необходимите мерки за защита на безопасността и здравето, включително предотвратяване на рисковете и предоставяне на информация и обучение** Кодекс на труда		законодателство и съответните разпоредби от него, които определят задължителните изисквания, свързани с трудовата заетост и безопасните условия на труд. С оглед предвиденото в Регламент (ЕС) 2021/2115 прилагане на изискванията съобразно националното право и практика, държавите членки са задължени да определят националните разпоредби, които прилагат на национално ниво тези изисквания. Посочените в Методиката нормативни актове (Кодекс на труда, Закон за безопасни и здравословни условия на труд и наредбите по тяхното прилагане) в областта на трудовата заетост и безопасните условия на труд се прилагат спрямо всички субекти в персоналния им обхват.

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		Чл. 281. (5) Работодателят е длъжен да организира провеждането на периодично обучение или инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при условия и по ред, определени с наредба на министъра на труда и социалната политика. 2.3 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 7 на Директива 89/391/ЕИО - Служби за защита и превенция: работник(ци), който(които) трябва да бъде(ат) назначен(и) за извършване на дейности, свързани със здравето и безопасността, или компетентна външна служба, която ще бъде ангажирана Закон за здравословни и безопасни условия на труд Чл. 24. (1) За организиране на изпълнението на дейности, свързани със защитата от професионалните рискове и превенция на тези рискове, работодателят в зависимост от обема на дейността, естеството на работата и характера на професионалния риск назначава или определя едно или повече длъжностни лица с подходящо образование и квалификация или създава специализирана служба. Чл. 25. (1) Работодателите осигуряват обслужване на работещите от регистрирани служби по трудова медицина. (5) Когато за работодателя е практически невъзможно сам или в съдружие да създаде служба по трудова медицина, той сключва договор с регистрирана служба по трудова медицина. 2.4 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 8 на Директива 89/391/ЕИО - Работодателят трябва да		

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		предприеме мерки за оказване на първа помощ, борба с пожарите и евакуация на работниците Закон за здравословни и безопасни условия на труд Чл. 20. (1) За предотвратяване на вредните последици в случаи на извънредни обстоятелства и съобразно спецификата на дейността и големината на предприятието работодателят: 2. определя работещите, които ще изпълняват мерките за ликвидиране на опасността, първа помощ, борба с пожарите и евакуация на работещите, като броят, обучението и предоставеното им за целта оборудване съответстват на специфичните рискове и на големината на предприятието. **2.5 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 9 на Директива 89/391/ЕИО - Задължения на работодателите по отношение на оценката на рисковете, защитните мерки и оборудването, записването и докладването на трудови злополуки** **Закон за здравословни и безопасни условия на труд** Чл. 16. (5) Лицата, които за своя сметка работят сами или в съдружие с други, са длъжни да правят оценка на риска за здравето и безопасността на работещите и да предприемат необходимите мерки за предотвратяване или намаляване на риска. **Наредба № 5 от 11.05.1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска** Чл. 20. (1) Оценяването на риска се документира по ред и начин, определен от работодателя. (2) Документацията се съхранява от работодателя.		

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		(3) Документацията по оценяване на риска трябва да удостоверява: 1. че е съставена програма за оценяване на риска; 2. начините, средствата, обхвата и степента на изпълнение на програмата; 3. идентифицираните опасности и рискове, включително специфични или необичайни рискове; 4. групите работници и служители, изложени на рискове; 5. оценката на елементите на риска; 6. взетите решения при оценяването на риска, вкл. информацията, на която те се основават; 7. използваните нормативна уредба и информация съгласно чл. 10; 8. използваните данни от наблюдения, изследвания и проучвания от специализирани лаборатории и звена; 9. препоръчаните мерки от оценителите; 10. приетите мерки, срокове и отговорни лица за предотвратяване, намаляване, ограничаване и контрол на риска и начини на контрол на изпълнението на тези мерки; 11. условията за преразглеждане на оценката съгласно чл. 11 2**.8 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 12 на Директива 89/391/ЕИО - Работодателят трябва да гарантира, че работниците получават подходящо обучение по безопасност и здраве** Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на		

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд Чл. 2. (2) Работодателят писмено определя: 1. видовете обучения и инструктажи; 2. лицата, които ще бъдат обучавани и/или инструктирани; 3. програма за провеждане на обучението и/или инструктажа; 4. лицата, които ще провеждат обучението и/или инструктажа. Чл. 3. Работодателят не допуска до работа работник и служител, който не притежава необходимите знания и умения и/или не е инструктиран по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Чл. 6. (1) Обучение по безопасност и здраве при работа се провежда на: 1. длъжностните лица, които ръководят и управляват трудовите процеси; 2. длъжностните лица и на специализираните служби по чл. 24 на Закона за здравословни и безопасни условия на труд; 3. лицата, които са определени от работодателя да провеждат инструктажите по безопасност и здраве при работа; 4. членовете на комитета/групата по условия на труд; 5. работниците и служителите, работата на които е свързана с използване, обслужване и поддържане на машини и други технически съоръжения, за които се изисква правоспособност за работа;		

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		6. работници и служители, заети в дейности, които създават опасност за тяхното или на други лица здраве и живот. Чл. 12. (2) Инструктажът по ал. 1 се провежда в деня на постъпване на работа по утвърдена от работодателя програма 2.11 Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използването на работно оборудване от тях, съгласно член 5 на Директива 2009/104/ЕО - Инспекция на работното оборудване — оборудването подлежи на инспекция след инсталиране, и на периодични проверки от компетентни лица **Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване** Чл.168а (4) След реконструкция и други промени в производствените процеси, продължителен период на престой, възникване на извънредни обстоятелства, като природни бедствия, аварии и др., които могат да имат вредни последици за безопасността на работното оборудване, работодателят осигурява извършването на извънредни проверки и при необходимост изпитвания с цел да се гарантира спазването на изискванията за безопасност и здраве при работа и своевременното откриване и отстраняване на възникнали неизправности. (5) Когато в нормативни актове не е предвидено друго, проверките по предходните алинеи се извършват от наети от работодателя лица с необходимата квалификация, които могат да бъдат от състава на съответната организация или извън нея.		

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		(6) За резултатите от проверките се съставя протокол, който се съхранява в досие съгласно чл. 10, което се предоставя на контролните органи при поискване. (7) Когато работното оборудване се използва извън предприятието, то се придружава от копие на протокола или от друг документ за последната извършена проверка. ***Мотиви:*** 1. Непропорционална административна тежест - микропредприятията често се управляват от ограничен брой хора, които освен управлението на основната дейност, трябва да изпълняват и административни задачи. Изисквания като изготвяне на вътрешни правила за работна заплата, правилник за вътрешния трудов ред, програми за обучения и инструктажи и създаване на комитети по трудова медицина, представляват значително натоварване за тези стопанства. Липсата на вътрешни ресурси и специалисти ги поставя в невъзможност да изпълнят тези задължения ефективно. 2. Високи финансови разходи - изпълнението на изискванията касае наемането на допълнителни служители със специфична квалификация или сключване на договори със специализирани организации, като например фирми за трудова медицина. Това налага финансови разходи, които са непосилни за малките стопанства. Необходимостта от периодични оценки на риска, профилактични прегледи и обучения създава допълнителни икономически затруднения за тях.		

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		3. Потенциални негативни ефекти върху заетостта - изпълнението на посочените изисквания може да доведе до нежелани последици, като избягване на официалното наемане на работници. Малките земеделски стопанства, които не разполагат с нужния ресурс за покриване на изискванията, могат да предпочетат неформални форми на заетост, което би било в разрез с целите на методиката и трудовото законодателство. 4. Съществуващи гаранции за защита на работниците - методиката съдържа множество други изисквания, които гарантират безопасните условия на труд и защита на трудовите права на работниците. Това осигурява баланс между необходимостта от регулации и практическите възможности на малките стопанства. 5.Ползи от предлаганите промени • Подкрепа за микропредприятията: намаляването на административната и финансова тежест ще помогне на тези стопанства да се концентрират върху основната си дейност, като същевременно спазват основните принципи за трудова безопасност и права. • Насърчаване на заетостта: чрез създаване на по-гъвкави условия за микропредприятията, ще се предотврати рискът от неформално наемане и разрастване на „сивия сектор“ и ще се стимулира официалната заетост в земеделието. • Съхраняване на малките стопанства: малките ферми играят ключова роля в местните икономики и обществени		

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		структури, а подкрепата за тях е от съществено значение за устойчивото развитие на сектора		
6.	**ETzviatkov**	**I.Предложение:** 1.Да се преразгледа текста в мотивите, въз основа на който е изготвена методиката, с цел за неспазване през предходна година да се ползва за база одобрената помощ за стопанската година, в която е възникнало нарушение, за което е налице влязло в сила наказателното постановление или съдебно решение. 2.Точка 1 да се приложи и при нарушение за текуща година на налагането му. 3.Да не се обвързва налагането на санкцията с уведомяването на ДФЗ от ГИТ. ***Мотиви:*** Нарушението ще се приложи върху одобрена помощ за годината, в която е установено, а не да се прилага върху помощ от година, с която няма причинно- следствена връзка. Санкцията ще е точно върху одобрена помощ, за която Бенефициента е бил наясно, че нарушава социални условия, които се изискват за нейното получаване. Всички бенефициенти (стартиращи, микро, малки, средни и големи), са информирани за правилата, които трябва да спазват при заявяване на подпомагане по мерките и	Не се приема	По т.1 и т.2 В разработената проектометодика ясно са разписани приложенията на намаленията: -намаленията на помощта се прилагат върху общия размер на помощта, която предстои да бъде отпусната; -те се изчисляват за календарната година, в която е установено неспазването на предварителните условия в социалната сфера; -ако неспазването е констатирано в предходна година, намалението се основава на плащанията, отпуснати през съответната година, като сумата се прихваща от предстоящата помощ. По т.3 Предложеният текст в проектометодиката произтича от изискване на чл.88, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2021/2116 на Европейския парламент и на Съвета от 2 декември 2021, а именно: Нарушението трябва да бъде потвърдено с влязло в сила наказателно постановление или съдебно решение и за което, ДФЗ-РА трябва да бъде уведомен от

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		дейностите, които са обхвата на настоящите мотиви, и са наясно за отговорностите, които носи получаване на тази помощ. Санкцията не трябва да зависи от други фактори, а само от „влязло в сила наказателното постановление или съдебно решение за нарушение на изискванията“, които да пречат на нейното налагане или „забрава за налагане“, поради не уведомяване на ДФЗ. Това е организационен въпрос между ДФЗ и ГИТ и следва да е автоматизиран процес, без човешка намеса. ДФЗ може да има отделни нарочни проверки за това и без получено уведомление от ГОД да стартира процедура за налагане на санкция.		Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“. Съгласно чл.2, ал. 2 от проекта на Методика, когато неспазването е настъпило през преходна година намаленията се изчисляват въз основа на плащанията, които са отпуснати през съответната година, в която е констатирано неспазването, като се прихващат от помощта, която предстои да бъде отпусната. Видно от разпоредбата „база“ за изчисляване на намаленията е годината, в която е констатирано неспазването. Предвиденото прихващане с плащанията, които предстои да бъдат отпуснати е за облекчаване на административната тежест и разходите от евентуално съдебно производство, които допълнително ще натоварят земеделските производители. Предвиденото уведомяване по чл. 2, ал. 3 от проекта на Методика гарантира, че установените с влязло в сила наказателно постановление или съдебно решение нарушения на изискванията, са своевременно съобщени на Държавен фонд „Земеделие“ от Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“.

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
				По отношение на механизма за уведомяване в чл. 2, ал. 5 от проекта на Методика е предвидено, че обмяната на информация по ал. 3 между Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ и Държавен фонд “Земеделие“ се извършва по реда на чл. 52, ал. 6 или чл. 56, ал. 2 от ЗПЗП или на Закона за електронното управление, т.е. чрез интеграция на поддържани регистри за получаване по служебен път на необходимата информация от първичния администратор на данни или въз основа на споразумение между Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ и Държавен фонд "Земеделие".
		II.Предложение: Да се въведе коригиращ коефициент върху санкцията, който да отразява засегнатия от констатираното нарушение средносписъчен състав, по методика на НСИ, спрямо средносписъчен състав, по методика на НСИ. ***Мотиви:*** Предложената методика за налагане на санкция не е пропорционална. Не се отчита обхвата на нарушението спрямо частта на засегнатите служителите от всичките в	Не се приема	Системата за условност всъщност представлява система за възможни намаления на плащанията по ОСП, която се различава от санкциите под формата на глоби, прилагани по трудово законодателство. Отчитането на неспазванията, в това число обхватът им в рамките на земеделсктото стопанство е от компетенциите на контролния орган.

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		стопанството, като по този начин индиректно санкцията се пренася върху всичките, като може да твърди, че част от причините за налагане на санкции от ГИТ по вина на работници, които не спазват инструктажите на своя работодател. **III.Предложение:** 1.Да се посочат само членовете и свързаните с тях алинеи и точки от съответния нормативен акт или регламент ИЛИ 2.Да останат текстове от свързаните нормативни актове, но с вътрешна номерация за Методиката ИЛИ 3.Смесен вариант от предходните две точки ***Мотиви:*** 1.При промяна на текстове в свързан с Методиката нормативен акт няма да се налага промяна в нея, а ще се променя само при отпадане на членове/алинеи/точки или добавяне на нови такива, когато го налага промяната. Във всички случаи Бенефициентите ще следят текстовете в свързания нормативен акт, за да не бъдат подведени от Министъра на труда и социалната политика с негово бездействие за своевременна промяна на настоящата Методика. 2.Няма да се налага текстове на Методиката да се променят най- малкото при променя на номерацията в свързания нормативен акт или регламент	Не се приема	В глава втора от проекто методиката подробно са описани изисквания, свързани със задълженията на работодателите в трудовата заетост и здравословните и безопасните условия на труд (предварителни условия в социалната сфера). В Приложение IV „Правила относно предварителните условия в социалната сфера съгласно чл. 14 от Регламент (ЕС) 2021/2115 изрично е посочено приложимото европейско законодателство и съответните разпоредби от него, които определят изискванията – предварителни условия в социалната сфера. Методиката има за цел да определи изчерпателно изискванията, свързани с трудовата заетост и здравословните и безопасните условия на труд и задълженията на работодателите, така както са определени в националното трудово законодателство с оглед предвиденото в Регламент (ЕС) 2021/2115 прилагане на изискванията съобразно националното право и практика на

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
				държавите членки. В тази връзка е избран подход за конкретно посочване на текстовете на разпоредбите от приложимите нормативни актове. Препращане според изискванията на чл. 39 и 40, ал. 2 от Указ № 883 от 24.04.1974 г. за прилагане на Закона за нормативните актове ще доведе до неяснота на текста. При промяна на някои от посочените законодателни и нормативни актове и несъответствие с текстовете на Методиката, ще се прилагат правилата по Закона за нормативните актове - нормативният акт трябва да съответства на другите нормативни актове от по-висока степен. При противоречие правораздавателните органи прилагат по-високия по степен акт.
		IV. Предложение по: **Глава трета** ОПРЕДЕЛЯНЕ НА РАЗМЕРА НА НАМАЛЕНИЕТО НА ПОМОЩТА **,** *Чл. 4.* *…(2) Повторяемост се прилага винаги, когато се установи и едно повторение на неспазване на изискванията на предварителните условия в социалната сфера.*	Приема се по принцип	В Допълнителната разпоредба на проекта на методиката, публикуван на портала за обществени консултации са предвидени легални определения на „повторяемост“ и „умишленост“. В определението за „повторяемост“ е установен период от три последователни календарни години. Определението за „умишленост“ предвижда, че умишленост е всеки следващ случай на същото неспазване на изискванията на предварителните условия

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		Предложение по чл.4, ал.2: По ал. 2 да се въведе период от време, в който да се следи за неспазване на условията, и то точно спрямо предходно идентично нарушение ***Мотиви:*** При прилагане на санкция за повторяемост спрямо интервал от време виновните служители ще бъдат мотивирани да не допускат повторно нарушение в него. При липса на такъв интервал работодателя единствено може да уволни виновните служители, защото вече са го включили в условия на повторяемост и е на прага на умишленост, което не може да промени. *(4) Умишленост се прилага винаги, когато след установена повторяемост се установи следващ случай на неспазване на някое от изискванията на предварителните условия в социалната сфера.* ***Предложение по чл.4, ал.4:*** По ал. 4 да се уточни, че има умишленост при трето и следващо нарушение, за което е установена повторяемост ***Мотиви:*** Умишленост трябва да се прилага след повторяемост на същото нарушение, а не на второ/трето по различна причина, защото това може да е небрежност или грешка в преценка по неясно условие, което е причина за налагане на наказание, включително и поради възможност за тълкуване на нормативен текст.		в социалната сфера, след установена повторяемост. В редакцията на проекта на методика в резултат на обществените обсъждания определянето на „повторяемост“ и „умишленост“ е направено в чл. 4, ал. 2 и ал. 4: „(2) Повторяемост е налице винаги когато се установи неизпълнение на едно и също неспазване на изискванията на предварителните условия в социалната сфера, което продължава или се повтори веднъж в рамките на три последователни календарни години. (4) Умишленост е всеки следващ случай на същото неспазване на изискванията на предварителните условия в социалната сфера, след установена повторяемост.“

№	Организация	Бележки и предложения	Приема се/ не се приема	Мотиви
		V. Предложение: **ПРИЛОЖЕНИЕ КЪМ МЕТОДИКАТА** Добавяне на нова колона между колони №№3,4 за намаление спрямо коефициент за пропорционалност спрямо засегнатия от нарушение средносписъчен персонал към целия средносписъчен персонал ***Мотиви:*** Нарушението не отчита засегнатия средносписъчен персонал спрямо целия в стопанството, като по този начин санкцията става прекомерна	Не се приема	Системата за условност всъщност представлява система за възможни намаления на плащанията по ОСП, която се различава от санкциите под формата на глоби, прилагани по трудово законодателство. Отчитането на неспазванията, в това число обхватът им в рамките на земеделсктото стопанство е от компетенциите на контролния орган