

Формуляр за частична предварителна оценка на въздействието*
(Приложете към формуляра допълнителна информация/документи)

Институция: Министерство на труда
и социалната политика

Нормативен акт: Проект на Закон за
изменение и допълнение на Кодекса на
труда

Проектът на нормативен акт е
включен в законодателната програма
на Министерския съвет за периода
01.01.2018 г.-30.06.2018 г.

Дата: 19.01.2018 г.

Контакт за въпроси: Лариса Тодорова
Петя Малакова

Телефон: 02/8119540
Телефон: 02/8119435

1. Дефиниране на проблема:

1.1. Кратко опишете проблема и причините за неговото възникване. Посочете аргументите, които обосновават нормативната промяна.

Действащите разпоредби на Кодекса на труда (КТ) уреждат три вида отпуски при осиновяване на дете: отпуск поради осиновяване в размер на разликата от възрастта на детето в деня на предаването му за осиновяване до изтичане на срока на полагащия се отпуск за раждане (чл. 163, ал. 6 КТ), отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст (чл. 164 КТ) и отпуск при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст (чл. 164б КТ). С разпоредбата на чл. 164б КТ, в сила от 1 януари 2014 г., се създаде за пръв път възможност за работничка или служителка, която осинови дете, навършило 2-годишна възраст, при условията на пълно осиновяване, да ползва отпуск за период от 365 дни от деня на предаването на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст. Законодателят обвързва пораждането на правото на отпуск с възрастта на детето към датата на влизане в сила на съдебното решение за осиновяване.

В практиката по прилагането на законовите разпоредби се срещат случаи, в които датата на влизане в сила на съдебното решение за осиновяване предхожда навършването на 2-годишната възраст на детето. Поради това осиновителите нямат право на отпуск по чл. 164б КТ, а на отпуск по чл. 163 и чл. 164 КТ. За децата, които скоро след осиновяването навършват 2-годишна възраст, отпускът се ползва на основание чл. 164 КТ и се прекратява с навършването на тази възраст. В тези случаи размерът на отпуска за отглеждане на детето е по-малък от размера на отпуска, на който има право работничка или служителка, която осинови дете, навършило 2-годишна възраст по чл. 164б КТ (365 дни). Съществува разлика и в размера на обезщетенията от държавното обществено осигуряване, които се изплащат по време на отпуска по чл. 164 КТ и по време на отпуска по чл. 164б КТ.

1.2. Опишете какви са проблемите в прилагането на съществуващото законодателство или възникналите обстоятелства, които налагат приемането на ново законодателство. 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.).

Практиката по прилагането на нормативната уредба показва, че в някои случаи осиновителите ползват различни права поради различната възраст на осиновените деца. В действащото законодателство са предвидени различни основания за ползване

на отпуски и обезщетения в зависимост от възрастта на детето: до 1-, до 2- или от 2- до 5-годишна възраст. В тази връзка не е възможно проблемът да бъде разрешен в рамките на съществуващото законодателство. Осигуряването на възможност за ползване на отпуск и съответното обезщетение от всички осиновители при еднакви условия не може да бъде постигнато, ако не се направят съответните изменения и допълнения в КТ, Кодекса за социално осигуряване (КСО) и в другите закони, които съдържат уредба, свързана с отпуските при осиновяване (Закон за здравното осигуряване, Закон за държавния служител, Закон за дипломатическата служба, Закон за малките и средните предприятия и Закон за семейните помощи за деца).

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

Последващи оценки относно посочените промени в Кодекса на труда не са извършвани.

2. Цели:

Посочете целите, които си поставя нормативната промяна, по конкретен и измерим начин и график, ако е приложимо, за тяхното постигане. Съответстват ли целите на действащата стратегическа рамка?

- Гарантиране равни права на лицата, които осиновяват деца до 5-годишна възраст. Чрез предоставянето на еднакви размери на отпуските при осиновяване на деца до 5-годишна възраст (365 дни от деня на предаване на детето за осиновяване) и изплащането на еднакъв размер на парично обезщетение от държавното обществено осигуряване (90 на сто от среднодневния осигурителен доход на лицето за предходните 24 месеца), се осигурява равнопоставеност между осиновителите.
- Осигуряване на необходимата родителска грижа и семейна среда за отглеждане на децата.
- Повишаване на мотивацията на лицата да осиновяват деца.

3. Идентифициране на заинтересованите страни

Посочете всички потенциални засегнати и заинтересовани страни, върху които предложението ще окаже пряко или косвено въздействие (бизнес в дадена област/всички предприемачи, неправителствени организации, граждани/техни представители, държавни органи, др.).

- Заинтересовани от предложението са всички осиновителки и осиновители на деца до 2-годишна възраст.

По данни на Националния осигурителен институт за периода 01.01.2017 г. - 31.08.2017 г. 162-ма осиновители са получавали парично обезщетение поради бременност и раждане през време на отпуска по чл. 163 КТ и парично обезщетение за отглеждане на дете до 2-годишна възраст през време на отпуска по чл. 164 КТ.

- Служители в Министерство на труда и социалната политика (МТСП), Националния осигурителен институт (НОИ) и Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИА ГИТ), които прилагат нормативната уредба, свързана с отпуска и обезщетенията на осиновителите.

- Работодатели – по данни на НОИ през 2016 г. – малко над 230 000 бр.

4. Варианти на действие:

Идентифицирайте основните регулаторни и нерегулаторни възможни варианти на

действие от страна на държавата, включително варианта „Без намеса“.

Вариант на действие 1 „Без намеса“:

При този вариант на действие ще продължат да се прилагат действащите в момента разпоредби от КТ и КСО, които ще създават условия за ползване на различни права от осиновителите на деца до 1-, до 2- и от 2- до 5-годишна възраст по отношение на размера на ползвания отпуск и на получаваното обезщетение от държавното обществено осигуряване.

Вариант на действие 2 „Приемане на изменения и допълнения на Кодекса на труда и др. закони“:

При този вариант на действие с промените в КТ ще бъде създадена възможност за всички осиновители на деца до 5-годишна възраст да ползват отпуск в размер на 365 дни от деня на предаване на детето за осиновяване, независимо от конкретната му възраст, но не по-късно от навършване на 5 години.

По реда и при условията на КСО по време на ползване на отпуска при осиновяване на правоимащото лице ще се изплаща обезщетение в размер на 90 на сто от среднодневното му брутно трудово възнаграждение или среднодневния му осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски за периода от 24 календарни месеца, предхождащи месеца на предаване на детето за осиновяване.

С предложените промени в Закона за здравното осигуряване се предотвратява изключването от кръга на здравноосигурените лица на осиновителите, които ползват новия вид отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст.

Промените в Закона за държавния служител и в Закона за дипломатическата служба осигуряват възможност за лицата, които полагат труд на предвидените в тези закони основания, да ползват новия вид отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст така, както това е предвидено за работещите по трудово правоотношение на основание разпоредбите на КТ.

С измененията в Закона за малките и средните предприятия се прецизират критериите за определяне на числеността на персонала на предприятието, като изрично се посочва, че броят на лицата в отпуск поради бременност и раждане, на лицата в отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст и на лицата в отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст не се включва в нея.

Условията за предоставяне на месечни помощи за отглеждане на дете до една година и на еднократна помощ за отглеждане на дете от майки-студентки също се съобразяват с въвеждането на новия вид отпуск и обезщетение при осиновяване на дете до 5-годишна възраст.

Вариант на действие 3 „Предприемане на незаконодателни мерки“:

Издаване на указания от МТСП, НОИ и ИА ГИТ по прилагане на уредбата, свързана с ползването на отпуски и обезщетения на осиновителите.

5. Негативни въздействия:

Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални, екологични и други негативни въздействия за всеки един от вариантите, в т.ч. разходи (негативни въздействия) за идентифицираните заинтересовани страни в резултат на предприемане на действията. Пояснете кои разходи (негативни въздействия) се очаква да бъдат

второстепенни и кои да са значителни.

5.1. Вариант на действие 1 „Без намеса“:

Осиновителките и осиновите на деца до 2-годишна възраст ще продължат да ползват:

- различен размер на отпуска в зависимост от конкретната възраст на осиновеното дете;
- различен размер на обезщетението от държавното обществено осигуряване.

Служителите в МТСП, НОИ и ИА ГИТ, които прилагат нормативната уредба, свързана с отпуска и обезщетенията на осиновите при този вариант на действие ще бъдат ангажирани да отговарят на повишен брой жалби от граждани и сигнали на институции, свързани с правата на осиновите.

За работодателите няма да има преки и косвени негативни въздействия.

5.2. Вариант на действие 2 „Приемане на изменения и допълнения на Кодекса на труда и др. закони“:

Приемането на вариант на действие 2 няма да породи негативни въздействия за **осиновите на деца до 2-годишна възраст**.

Служителите в МТСП, НОИ и ИА ГИТ, които прилагат нормативната уредба, свързана с отпуска и обезщетенията на осиновите ще е необходимо да предприемат мерки за осигуряване на единното прилагане на нормативните промени, което ще се извърши в рамките на установената организация на работния процес и няма да доведе до допълнителни разходи за администрацията.

Ще са необходими времеви и финансови ресурси за **работдателите**, тъй като трябва да осигурят запознаване с промените в законодателството на длъжностните лица, които администрират процесите, свързани с управление на човешките ресурси и при необходимост – да актуализират прилаганите информационни системи за управление на човешките ресурси, вкл. формуляри и др.

5.3. Вариант на действие 3 „Предприемане на незаконодателни мерки“:

За **осиновителките и осиновите на деца до 2-годишна възраст** този вариант на действие е неблагоприятен, тъй като те ще продължат да ползват различни права на отпуск и обезщетение от държавното обществено осигуряване, в зависимост от конкретната възраст на осиновеното дете.

Ще е необходим ресурс за издаване на указания и консултиране на гражданите от **служителите в МТСП, НОИ и ИА ГИТ, които прилагат нормативната уредба, свързана с отпуска и обезщетенията на осиновите**, но по този начин няма да се постигне целта за осигуряване на равнопоставеност на осиновите на деца до 5-годишна възраст.

За работодателите няма да има негативни въздействия.

6. Положителни въздействия:

Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални, екологични и други ползи за идентифицираните заинтересовани страни за всеки един от вариантите в резултат на предприемане на действията. Посочете как очакваните ползи кореспондират с формулираните цели.

6.1. Вариант на действие 1 „Без намеса“:

За **работодателите** няма да са необходими допълнителни времеви и финансови ресурси за прилагане на законодателството, свързано с отпуските и обезщетенията при осиновяване на дете до 2-годишна възраст.

При вариант на действие 1 няма да има положителни въздействия по отношение на другите заинтересовани страни.

6.2. Вариант на действие 2 „Приемане на изменения и допълнения на Кодекса на труда и др. закони“:

Осиновителките и осиновите на деца до 2-годишна възраст ще:

- могат да ползват отпуск и обезщетение в същите срокове и размери, предвидени при осиновяване на дете от 2- до 5- годишна възраст;

- осигурят необходимата родителска грижа и семейна среда за отглеждане на осиновените деца;

- имат повишена мотивация да осиновяват деца.

За **служителите в МТСП, НОИ и ИА ГИТ, които прилагат нормативната уредба, свързана с отпуска и обезщетенията на осиновите,** ще бъде спестено време за изготвяне на отговори на жалби на граждани и сигнали на институции, свързани с правата на осиновите.

За **работодателите** няма да има пряко въздействие.

6.3. Вариант на действие 3 „Предприемане на незаконодателни мерки“:

За **осиновителките и осиновите на деца до 2-годишна възраст** няма да има положително въздействие.

За **служителите в МТСП, НОИ и ИА ГИТ, които прилагат нормативната уредба, свързана с отпуска и обезщетенията на осиновите,** изготвянето на указания ще доведе до единно прилагане на действащото законодателство, но няма да доведе до постигане на целите, посочени в т. 2.

За **работодателите** няма да има въздействие.

7. Потенциални рискове:

Посочете възможните рискове от приемането на нормативната промяна, включително възникване на съдебни спорове.

Не са идентифицирани конкретни рискове при реализирането на вариант на действие 2.

8.1. Административната тежест за физическите и юридическите лица:

- Ще се повиши
- Ще се намали
- Няма ефект

Идентифицирани са единствено административни разходи по изготвяне и приемане на проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, което е част от функционалната компетентност на министъра на труда и социалната политика и на Министерския съвет.

8.2. Създават ли се нови регулаторни режими? Засягат ли се съществуващи

режими и услуги?

С проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда не се създават нови регулаторни режими и не се променят съществуващи режими и услуги.

9. Създават ли се нови регистри?

Не.

Когато отговорът е „да“, посочете колко и кои са те.....

10. Как въздейства актът върху микро-, малките и средните предприятия (МСП)?

Актът засяга пряко МСП

Актът не засяга МСП

Няма ефект

11. Проектът на нормативен акт изисква ли цялостна оценка на въздействието?

Да

Не

12. Обществени консултации:

Обобщете най-важните въпроси за консултации в случай на извършване на цялостна оценка на въздействието или за обществените консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове. Посочете индикативен график за тяхното провеждане и видовете консултациялни процедури.

Проектът на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда е публикуван и публикуван на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика и на Портала за обществени консултации на 12 декември 2017 г., с определен 30-дневен срок за предложения и становища по законопроекта. След приключването на обществените консултации по чл. 26, ал. 3 от ЗНА и преди одобряването на законопроекта от Министерския съвет, на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика и на Портала за обществени консултации е публикувана справка за постъпилите становища.

Проектът на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда е съгласуван в съответствие с чл. 32, ал. 1 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация с всички министерства.

Проектът на нормативен акт е утвърден от Надзорния съвет на Националния осигурителен институт и е обсъден в Националния съвет за тристранно сътрудничество.

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

Да

Не

Моля посочете изискванията на правото на Европейския съюз, включително информацията по т. 8.1 и 8.2, дали е извършена оценка на въздействието на ниво Европейски съюз, и я приложете (или посочете връзка към източник).

14. Име, длъжност, дата и подпис на директора на дирекцията, отговорна за изработването на нормативния акт:

Име и длъжност: Калина Петкова, директор ДТПООУТ

Дата: 19.01.2018 г.

Подпис: 