

## **ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ОБЛЕКЧАВАНЕ ДЕЙНОСТТА НА МИКРО-, МАЛКИТЕ И СРЕДНИ ПРЕДПРИЯТИЯ, ЧРЕЗ ИЗМЕНЕНИЕ НА НОРМАТИВНАТА УРЕДБА**

Предлаганите мерки за конкретни нормативни промени ще облекчат условията за стопанска дейност на микро-, малките и средни предприятия. Тези мерки са насочени срещу задължителното изпълнение на определени задължения, дейности, съгласувания, спазването на изисквания и/или съставянето на свързани с тях документи от посочените предприятия.

Една част от предлаганите промени касаят „мъртви” нормативни изисквания, които имат императивен характер, но на практика не се спазват, нито се контролират от държавата. Дори ако се контролират, в много случаи тези изисквания могат да са предпоставка за корупционни практики от страна на държавни служители, които по този начин да се облагодателстват неправомерно. Отмяната на тези норми спрямо микро-, и/или малките и/или средните предприятия ще облекчи последните значително, ще ограничи приложението само спрямо останалите предприятия, което ще направи възможен и контролът за тяхното спазване.

Друга част от предложенията касаят отмяна на ефективно контролирани и санкционирани от държавата задължения, които сега следва да се спазват от микро-, и/или малките предприятия. Тези предложения са мотивирани от съображенията, че въпросните задължения касаят дейности, съгласувания, изисквания и пр., както и съставянето на документи във връзка с тях, които не само, че нямат значителен обществен интерес, но значително натоварват тези предприятия – както ресурсно, така и организационно и финансово.

Трета част от предлаганите промени се насочени към актуализиране на нормативната уредба, чрез отмяна на документацията на хартиен носител („прошнуровани и прономеровани” книги), или въвеждане и поддържане на тази информация на електронен носител, което значително облекчава тази дейност.

За пълно преодоляване на посочените и други слабости, на държавно ниво е необходимо да се направи цялостен преглед на законодателството и приложимите процедури, регулиращи стопанските инициативи. Дейностите, които държавата следва да извърши в този контекст, включват:

- идентифициране на всички тежести, съпътстващи бизнеса, и на възможностите за премахването/облекчаването им;
- проверка на европейската нормативна рамка, с оглед установяване на режими на българското законодателство, надхвърлящи изискванията на ЕС; отмяна на тези от така установените режими;
- всякакви други предложения и мерки, където е възможно, с цел повишаване на конкурентоспособността на българските предприятия спрямо техни конкуренти в трети страни.

Като мярка, която чувствително ще облекчи около 90% от предприятията в страната, каквито се явяват микропредприятията, се предлага годишните отчети на този тип предприятия да се представят само на един държавен орган – НАП, откъдето по служебен път информацията да се изпраща на Националния статистически институт и на Агенцията по вписванията.

Друга мярка, насочена към намаляване на административната тежест спрямо микропредприятията, е към подаваната от тях годишна данъчна декларация, като отделни раздели да се включват данни само за:

- наблюдавани основни статистически показатели;
- отчет за приходите и разходите;
- съкратен счетоводен баланс.

От особено значение за качествено взаимодействие на администрацията с фирмите и гражданите е да бъде въведен моделът на комплексното административно обслужване, основан на служебното събиране на данни - както в рамките на една институция, така и между различни административни структури. По този начин ще се избегне натоварването за лица и фирми да представят пред държавни органи документи, с които администрацията вече разполага.

Основен принцип в отношенията между работодатели и работещи е този на равнопоставеност. В сега действащото законодателство, съотношението между разпоредбите, създаващи тежести за работодателя, и разпоредбите, предвиждащи ползи за работещите, е такова, че се стига до нарушаване на изискуемия баланс в ущърб на работодателите.

N	МЯРКА	относимо за микро- предприят ия	относимо за малки предприят ия	относимо за средни предприят ия	мотиви
1.	Изключване на ограничението по чл. 107р, ал. 4 от Кодекса на труда (за назначаване на работа чрез агенциите за временна заетост само на лица за срочни трудови договори и за заместване)	X			Разпоредбата ненужно създава ограничение по въпрос, който следва да се определя съобразно нуждата и от преценката на

					лицата, полагащи труд.
2.	<b>Отмяна на задължението на работодателя за разработване и приемане на Правилник за вътрешния трудов ред по чл. 181 от Кодекса на труда</b>	X			Приемането на такъв правилник на практика е излишно за микропредприятията. В случай, че мярката не бъде приета в този вид, предлагаме работодателят по избор да изготвя правилник за вътрешния ред или да ползва типов образец, изготвен от компетентните държавни органи, който да бъде поставен на видно място в

					предприятието.
3.	<b>Отмяна на задължението на работодателя по чл. 136а, ал. 1, изр. посл. за предварително уведомяване на инспекцията по труда в случаите, когато удължава работното време на работниците/служителите</b>	X	X	X	На практика, в голяма част от случаите нуждата от удължаване на работното време изниква инцидентно и времето не е достатъчно за уведомяване на инспекцията по труда. Така работодателят като правило изпада в нарушение, което е предпоставка за корупционни практики. Отмяната на това задължение не изключва по принцип

					възможността ГИД да бъде уведомявана за удължаването на работното време.
4.	<b>Отмяна на задължението на работодателя да съгласува със синдикалните организации и представителите на работниците и служителите въвеждането на непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 от Кодекса на труда</b>	X	X	X	Виж мотивите към мярка № 3.
5.	<b>Отмяна на допълнителния отпуск за синдикални дейци по чл. 159 от Кодекса на труда</b>	X	X	X	Разпоредбата поставя н неравнопоставено положение работниците, които не членуват в синдикати.
6.	<b>Отмяна на задължението на работодателя по чл. 173, ал. 1 от Кодекса на труда за изготвянето на графици за отпуски</b>	X	X	X	Подобно задължение на практика е излишно, особено за

					микро- и малките предприятия.
7.	<b>Отмяна на задължението на работодателя по чл. 46 от Кодекса на труда за създаване на условия за работа на синдикалните организации, вкл. и чрез безвъзмездно предоставяне за ползване на движимо и недвижимо имущество, както и за съдействие</b>	X	X	X	Разпоредбата е в разрез с принципа за равнопоставеност.
8.	<b>Отмяна на задължението на работодателя за разработване и приемане на вътрешни правила за здравословни и безопасни условия на труд по чл. 277 от Кодекса на труда</b>	X	X		Приемането на такива правила на практика е излишно за микропредприятията.
9.	<b>Отмяна на задължението на работодателя да организира и заплаща периодични медицински прегледи на своите работници и служители по Наредба № 3/27.02.1987 г.</b>	X	X		Периодичните медицински прегледи е по-подходящо да се осъществяват от

					личните лекари, като се обвърже това задължение със задължението на службите по трудова медицина.
10.	<b>Отмяна на задължението на работодателя по чл. 292 и чл. 293 от Кодекса на труда за финансиране на социално-битовото и културно обслужване на работниците и служителите с решение на общото събрание на работниците и служителите</b>	X	X	X	Това задължение да се превърне във възможност за работодателя, която да бъде обвързана с икономически стимули и с корпоративната социална отговорност.
11.	<b>Отмяна на задължението на работодателя по чл. 315 от Кодекса на труда (с повече от 50 работници и служители) за ежегодно обявяване на свободни работни места за</b>			X	Това задължение да се превърне във възможност за работодателя,



	трудоустроявани лица в процент от 4 до 10 от общия брой работни места (в зависимост от икономическата дейност)				използването на която да се насърчава с подходящи икономически стимули.
12.	Отмяна на задължението на работодателя по чл. 317, ал. 3 от Кодекса на труда да премести на подходяща работа трудоустроен работник в 7-дневен срок от получаване на предписанието на здравните органи – отмяната да се отнася за случаите, когато работодателят не разполага с подходящи места за работа за трудоустроени	X	X	X	Задължението да се замени с възможност за работодателя да открива работни места, предназначени за трудоустроени, като това бъде обвързано с икономически стимули и с корпоративната социална отговорност.
13.	Отмяна на изискването за предварително разрешение на Инспекцията по труда по чл.				Подобно правомощие не съответства на

	<p><b>333, ал. 1 от Кодекса на труда при дисциплинарно уволнение, когато то е извършено на основание системно нарушение на трудовата дисциплина, невявяване на работа в два последователни дни, злоупотреба с доверието на работодателя, измама в цената, теглото и пр. на продавана стока и при участие в хазартни игри.</b></p>	X	X	X	<p>компетентността и функциите на ГИТ. В случай на възражения срещу дисциплинарно уволнение са приложими способите за защита по съдебен ред.</p>
14.	<p><b>Отмяна на чл.403а от КТ, съдържащ задължение на работодателя да държи на разположение на контролните органи екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред, списък на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа и документи, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа.</b></p>	X	X	X	<p>Това задължение е въведено за улеснение на контрола от инспекторите по труда, но натоварва допълнително ръководителите на микро- и малките предприятия с документация.</p>

					В случай, че мярката не се приеме в този й вид, задължението да се отмени по отномени по отношение на документите, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа.
15.	<b>Отмяна на чл. 406, ал. 2 от Кодекса на труда, регламентиращ право на синдикалните организации да посещават предприятието и да изискват обяснение от работодателя</b>	X	X	X	Разпоредбата нарушава баланса между правата и задълженията на работодателя и на работниците и е в

					разрез с принципа на равнопоставеност
16.	<b>Отмяна на задължението на работодателя за водене на ревизионна книга по чл. 408 от Кодекса на труда</b>	X	X	X	Подобно задължение е излишно, предвид навлизането на новите технологии и техните преимущества, в сравнение с вече остарели похвати. Дублира се с протоколите, издавани от инспекциите по труда.
17.	<b>В преходните и заключителни разпоредби на Кодекса на труда да се включи изричен текст, в които да е посочено, че чл. 136а, ал. 1, изр. посл., чл. 159, чл. 173, ал. 1, чл. 287, чл. 317, ал. 3, чл. 333, ал. 1, чл. 406, ал. 2 и чл. 408 не се отнасят за микро-, малки и средни</b>				Мотивите относно всяка от разпоредбите са посочени в тази таблица. Настоящото предложение е с правно-технически

	<b>предприятия</b>				характер.
<b>18.</b>	<b>Отмяна за работодателя на ограничението на правото за приспадане на данъчен кредит за автомобили и стоки за поддръжката им по чл. 70, ал. 1, т. 4 и т. 5 от Закона за данъка върху добавената стойност</b>	X			Делът на тези суми в общите разходи на микропредприятията, прибавени към задълженията по чл. 204, т.3 от Закона за корпоративното подоходно облагане, е значителен за този тип фирми.
<b>19.</b>	<b>Отмяна на задължението за заплащане от работодателя на данъка по чл.204 т.3 от Закона за корпоративното подоходно облагане</b>	X			Виж мотивите по т. 18.
<b>20.</b>	<b>Изключване на ограничението при кандидатстване по оперативни програми по</b>				На практика по-голям брой от европейските

	<b>отношение на „свързани предприятия“ по смисъла чл.4, ал.5, във връзка с чл.3, ал.1 от Закона за малките и средните предприятия</b>	X	X	X	оперативни програми са насочени към малки и средни предприятия, но такива предприятия при реални параметри по чл.3, поради свързаността си не може да кандидатстват по тези програми.
21.	<b>Отмяна на чл. 5 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата за разработване и приемане на вътрешни правила за работната заплата в предприятието</b>	X	X	X	Предлагаме държавната администрация да се натовари със създаване на пояснителни документи с ненормативен характер, които да

					<p>подпомагат прилагането на нормативната уредба. Подходящо е тези документи да бъдат оформени като типови образци. Те следва да бъдат поставени на видно място в предприятието.</p>
22.	<p><b>Отмяна на чл. 27 от Закона за интеграция на хората с увреждания, регламентиращ задължение на работодатели с над 50 работници и служители да определят от 2 до 5 процента от работните си места за хора с трайни увреждания</b></p>	-	-	X	<p>Задължението да се замени с възможност за работодателя да определи съответните работни места, като това бъде обвързано с икономически стимули и с корпоративната социална отговорност.</p>

23.	<p><b>Намаляване на ставката на корпоративния данък за едноличните търговци от 15 % на 10 % - чл. 48, ал. 2 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица</b></p>				<p>Намаляването на данъка върху едноличните търговци ще създаде условия за по-добър растеж и едновременно с това ще доведе до изравняване на подхода към тях с този към големите фирми, за които е налице облекчение при неразпределяне на дивидент.</p>
24.	<p><b>Разпоредбата на чл. 15, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските да се допълни, както следва: „За полагането на извънреден труд, дежурство и за времето на разположение на предприятието се издава</b></p>	X	X	X	<p>На практика, в голяма част от случаите нуждата от полагане на извънреден труд изниква инцидентно и</p>



	<p>заповед от работодателя. Тя се съобщава на работниците и служителите най-малко 24 часа предварително, освен ако необходимостта от полагане на извънреден труд, <u>дежурството и времето на разположение не е могло да се предвиди в този срок</u>“.</p>				<p>времето не е достатъчно за уведомяване на инспекцията по труда. Така работодателят като правило изпада в нарушение, което е предпоставка за корупционни практики.</p>
25.	<p>Отпадане на задължението за разделно събиране на отпадъци и свързаните с това изисквания по чл. 33 и следващи от Закона за управление на отпадъците</p>	X			<p>Предлагаме задължението за разделно събиране на отпадъците да бъде обвързано с подходящи стимули, като например: намаляване на такса смет за лицата, които</p>

					го извършват разделно.
26.	<b>Отмяна на задължението за осигуряване на обслужване от служба по трудова медицина, съгласно чл. 25 от ЗЗБУТ</b>	X			Предлагаме службите по трудова медицина да се свържат с възможност за данъчни облекчения, както и търговците, които ги използват да бъдат разглеждани като социално отговорни.
27.	<b>Отмяна на задължението за изготвяне на програма за провеждане на начален инструктаж, съгласно чл. 12(2) от НАРЕДБА № РД-07-2</b>	X	X	X	Следва да е само за определени професии.
28.	<b>Отмяна на задължението за изготвяне на програма за провеждане на инструктаж на</b>	X	X	X	Виж мотивите към т. 27

	<b>работното място, съгласно чл. 13(3) от приложение № 1 към Чл.11 от НАРЕДБА № РД-07-2</b>				
<b>29.</b>	<b>Отмяна на задължението за изготвяне на програми за провеждане на обученията в предприятието, съгласно чл. Чл.7(2) от Наредба № РД-07-2</b>	X	X	X	Виж мотивите към т. 27
<b>30.</b>	<b>Отмяна на задължението за изграждане на Комитет по условия на труд или Група по условия на труд, съгласно чл. 27 от ЗЗБУТ</b>	X	X	X	Разпоредбата се основава на остарели подходи, като прехвърляне на отговорността на колективни органи. Така се стига до обезсмисляне на идеята на тази разпоредба.
<b>31.</b>	<b>Отмяна на задължението за изготвяне на</b>				Създаване от

	<b>Програма за провеждане на обучение на Комитета (Групата) по условия на труд, съгласно чл. 30 от ЗЗБУТ</b>	X	X	X	компетентните държавни органи на типови образци, които да са поставени на видно място в предприятието.
32.	<b>Отмяна на задължението за изготвяне на програма за извършване на оценка на професионалния риск, съгласно чл. 7 от Наредба № 5 на МТСП и МЗ от 1999г.</b>	X	X		Виж мотивите към т. 31
33.	<b>Отмяна на задължението за изготвяне на програма за намаляване или премахване на професионалния риск, съгласно чл. 19 от Наредба № 5 на МТСП и МЗ от 1999 г.</b>	X	X		Виж мотивите към т. 31
34.	<b>Отмяна на задължението дневникът за регистриране на трудовите книжки по чл. 1, ал. 5 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж да се води на хартиен носител.</b>	X	X	X	Подобно задължение е излишно, предвид навлизането на новите технологии и техните

	<b>Вместо това, дневникът да се води в електронен вид.</b>				преимущества, в сравнение с вече остарели похвати.
<b>35.</b>	<b>Разработване на програмен продукт за единно електронно Здравно досие на работещ на национално ниво, включително и за изготвяне на Обобщен анализ за здравното състояние на персонала по силата на Наредба № 3/ 2008г. за СТМ.</b>	X	X	X	Към момента всяка служба по трудова медицина поддържа свой собствен програмен продукт, а има изискване здравните досиета да се предават служебно между службите по трудова медицина на електронен и хартиен носител, което при съществуващото положение не се изпълнява.
<b>36.</b>	<b>Разработване на единна методика с приложимите към нея документи за</b>				Към момента всяка фирма или

	<p><b>извършване на Оценка на риска за здравето на работещите на работните места.</b></p>	X	X	X	<p>организация разработва своя собствена методика за извършване на тази оценка. В болшинството от случаите, резултатите от оценката на риска не са свързани с изискванията за осигуряване на необходимата информация за условията на труд, която трябва да се въвежда в здравното досие във връзка с условията на труд. На следващо място тази разнородност на показателите и</p>
--	---	---	---	---	---

					характеристиките, които се залагат при наблюдението на състоянието на условията на труд по работни места поражда условия за корупция от страна на съответните контролни органи по труда.
--	--	--	--	--	--

Изготвили:

В. Заргова

З. Сълова

А. Лалов