



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Изм. N 926
дата 12.12.2013

ДО

Г-Н ПЛАМЕН ОРЕШАРСКИ
МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

КОПИЕ: **Г-ЖА ДАНИЕЛА БОБЕВА**
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ ПО
ИКОНОМИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Г-Н ХАСАН АДЕМОВ
МИНИСТЪР НА ТРУДА И
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

Г-Н ПЕТЪР ЧОБАНОВ
МИНИСТЪР НА ФИНАНСИТЕ

Г-ЖА ЕЛИЦА НИКОЛОВА
СЕКРЕТАР НА
ПРЕЗИДЕНТА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ ПО
ИКОНОМИКА, РАЗВИТИЕ НА
РЕГИОНИТЕ И ИНФРАСТРУКТУРА

Г-Н ЕВГЕНИ АНГЕЛОВ
СЪВЕТНИК НА
ПРЕЗИДЕНТА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ ПО
ИКОНОМИКА И ИНОВАЦИИ

Г-Н АЛИОСМАН ИМАМОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
КОМИСИЯТА ПО ИКОНОМИЧЕСКА ПОЛИТИКА
И ТУРИЗЪМ
ПРИ 42-РО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

Г-ЖА ИСКРА ФИДОСОВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
КОМИСИЯТА ПО ПРАВНИ ВЪПРОСИ
ПРИ 42-РО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

**УВАЖАЕМИ Г-Н МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,
УВАЖАЕМИ ДАМИ И ГОСПОДА,**

Под натиска на различни структури и организации бяха приети мерки със спорен характер от гледна точка на работодателя.

Сред тях е увеличаването на минималната работна заплата, без отчитане на нивото на производителност на труда /работната заплата се разглежда като измерител на количеството и качеството положен труд/.

Увеличен беше максималният осигурителен праг, отново без да бъде отчетено въздействието върху икономическите сектори, особено върху тези от тях, които ще бъдат най-засегнати, каквито са банковият и IT секторът.

Освобождаването от данъци на лица, чието възнаграждение е до размера на минималната работна заплата, ще постави началото на нееднакво третиране на доходите от труд.

Продължава да се смесва значението на минималната работна заплата и на помощите за бедност, които са две съвсем различни понятия.

Същевременно се забавят реформите в администрацията, от които се очаква да облекчат тежестта върху бизнеса.

Водени от желанието да окажем съдействие за ускоряване на този процес, след широко обсъждане с няколко хиляди фирми – членове на БТПП Ви представяме списък с най-неотложните според предприемачите мерки, мотивите за тяхното въвеждане и типа предприятия, за които считаме, че трябва да се отнасят промените.

Отчитайки не особено благоприятната конюнктура за следващата година сме на мнение, че в интерес на държавните институции е да направят усилия в насока насърчаване на икономическия растеж.

Оставаме на разположение за обсъждане на всякакви други мерки, които биха могли да спомогнат за облекчаване на икономическата среда в България.

В очакване на Вашите реформи и прагматични стъпки, оставам

с уважение,

ЦВЕТАН СИМЕОНОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА БТПП



Приложение: съгласно текста.

**ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ОБЛЕКЧАВАНЕ ДЕЙНОСТТА НА МИКРО-, МАЛКИТЕ И СРЕДНИ ПРЕДПРИИТИЯ,
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 облагодетелстват 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 предложението 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 документалната 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, съгътстващи 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, полагачи труд.
2.	Отмяна на задължението на работодателя за разработване и приемане на Правилник за вътрешния трудов ред по чл. 181 от Кодекса на труда	X			Приемането на такъв правилник на практика е изключено за микропредприятията. В случай, че мярката не бъде приета в този ѝ вид, предлагаме работодателят по избор да изготви правилник за вътрешния ред или да ползва типов образец, изготвен от компетентните държавни органи, който да бъде поставен на видно място в

	<p>3. 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</p>	X	X	X	предприятието.
					<p>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.</p>
<p>4.</p>	<p>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.</p>	X	X	X	<p>Виж мотивите към мярка № 3.</p>

	1 от Кодекса на труда				
5.	Отмяна на допълнителния отпуск за синдикални дейци по чл. 159 от Кодекса на труда	X	X	X	Разпоредбата поставя и неравнопоставено положение работниците, които не членуват в синдикати.
6.	Отмяна на задължението на работодателя по чл. 173, ал. 1 от Кодекса на труда за изготвянето на графици за отпуски	X	X	X	Подобно задължение на практика е излишно, особено за микро- и малките предприятия.
7.	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	X	X	X	Разпоредбата е в разрез с принципа за равнопоставеност.
8.	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	X	X		Приемането на такива правила на практика е излишно за микропредприятията.
9.	Отмяна на задължението на работодателя да организира и заплаща периодични				Периодичните медицински прегледи

	медицински прегледи на своите работници и служители по Наредба № 3/27.02.1987 г.	X	X		е по-подходящо да се осъществяват от личните лекари, като се обвърже това задължение със задължението на службите по трудова медицина.
10.	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	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.	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 трудоустройвани лица в процент от 4 до 10 от общия брой работни места (в зависимост от икономическата дейност)			X	Това задължение да се превърне във възможност за работодателя, 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				Задължението да се замени с възможност за работодателя да

<p>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</p>	X	X	X	<p>открива работни места, предназначени за трудоустроени, като това бъде обвързано с икономически стимули и с корпоративната социална отговорност.</p>
<p>13. Отмяна на изискването за предварително разрешение на Инспекцията по труда по чл. 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.</p>	X	X	X	<p>Подобно правомощие не съответства на компетентността и функциите на ГИТ. В случай на възражения срещу дисциплинарно уволнение са приложими способите за защита по съдебен ред.</p>
<p>14. Отмяна на чл.403а от КТ, съдържащи задължение на работодателя да държи на разположение на контролните органи екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред, списък на работниците и служителите, изпратени от предприятието, което осигурява временна работа и</p>	X	X	X	<p>Това задължение е въведено за улеснение на контрола от инспекторите по труда, но натоварва допълнително ръководителите на</p>

	<p>документи, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа.</p>					<p>микро- и малките предприятия с документация. В случай, че мярката не се приеме в този вид, задължението да се отмени по отношение на документите, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа.</p>
15.	<p>Отмяна на чл. 40б, ал. 2 от Кодекса на труда, регламентиращ право на синдикалните организации да посещават предприятието и да изискват обяснение от работодателя</p>	X	X	X		<p>Разпоредбата нарушава баланса между правата и задълженията на работодателя и на работниците и е в разрез с принципа на равнопоставеност</p>
16.	<p>Отмяна на задължението на работодателя</p>					<p>Подобно задължение</p>

<p>за водене на ревизионна книга по чл. 408 от Кодекса на труда</p>	X	X	X	<p>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.</p>
<p>17. В преходните и заключителни разпоредби на Кодекса на труда да се включи изричен текст, в който 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 предприятия</p>				<p>Мотивите относно всяка от разпоредбите са посочени в тази таблица. Настоящото предложение е с правно-технически характер.</p>
<p>18. Отмяна за работодатели 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</p>	X			<p>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.</p>

19.	Отмяна на задължението за заплащане от работодателя на данъка по чл.204 т.3 от Закона за корпоративното подоходно облагане	X				Виж мотивите по т. 18.
20.	Изключване на ограничението при кандидатстване по оперативни програми по отношение на „свързани предприятия“ по смисъла чл.4, ал.5, във връзка с чл.3, ал.1 от Закона за малките и средните предприятия	X	X	X		На практика по-голям брой от европейските 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.	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	X	X	X		Предлагаме държавната администрация да се наговори със създаване на пояснителни документи с ненормативен характер, които да подпомагат прилагането на нормативната уредба.

					<p>Подходящо е тези документи да бъдат оформени като типови образци. Те следва да бъдат поставени на видно място в предприятието.</p>
22.	<p>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</p>	-	-	X	<p>Задължението да се замени с възможност за работодателя да определи съответните работни места, като това бъде обявено с икономически стимули и с корпоративната социална отговорност.</p>
23.	<p>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</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 тис с този към големите фирми, за които е налице облекчение</p>

					при неразпределяне на дивидент.
24.	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 заповед от работодателя. Тя се съобщава на работниците и служителите най-малко 24 часа предварително, освен ако необходимостта от полагане на извънреден труд, дежурството и времето на разположение не е могло да се <u>предвиди в този срок</u> “.	X	X	X	На практика, в голяма част от случаите нуждата от полагане на извънреден труд 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.
25.	Отпадане на задължението за разделно събиране на отпадъци и свързаните с това изисквания по чл. 33 и следващи от Закона за управление на отпадъците	X			Предлагаме задължението за разделно събиране на отпадъците да бъде обвързано с подходящи стимули, като например: намаляване на такса смет за лицата, които го извършват разделно.

26.	Отмяна на задължението за осигуряване на обслужване от служба по трудова медицина, съгласно чл. 25 от ЗЗБУТ	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.	Отмяна на задължението за изготвяне на програма за провеждане на начален инструктаж, съгласно чл. 12(2) от НАРЕДБА № РД-07-2	X	X	X	Следва да е само за определени професии.
28.	Отмяна на задължението за изготвяне на програма за провеждане на инструктаж на работното място, съгласно чл. 13(3) от приложение № I към Чл.11 от НАРЕДБА № РД-07-2	X	X	X	Виж мотивите към т. 27
29.	Отмяна на задължението за изготвяне на програми за провеждане на обучението в предприятието, съгласно чл. Чл.7(2) от Наредба № РД-07-2	X	X	X	Виж мотивите към т. 27
30.	Отмяна на задължението за изграждане на Комитет по условия на труд или Група	X	X	X	Разпоредбата се основава на остарели

	по условия на труд, съгласно чл. 27 от ЗЗБУТ					подходи, като прехвърляне на отговорността на колективни органи. Така се стига до обезсмисляне на идеята на тази разпоредба.
31.	Отмяна на задължението за изготвяне на Програма за провеждане на обучение на Комитета (Груната) по условия на труд, съгласно чл. 30 от ЗЗБУТ	X	X	X	X	Създаване от компетентните държавни органи на типови образци, които да са поставени на видно място в предприятияето.
32.	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.	X	X	X	X	Виж мотивите към т. 31
33.	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.	X	X	X	X	Виж мотивите към т. 31
34.	Отмяна на задължението дневникът за регистриране на трудовете книжки по чл. 1, ал. 5 от Наредбата за трудовата книжка	X	X	X	X	Подобно задължение е излишно, предвид навлизането на новите

<p>и трудовия стаж да се води на хартиен носител. Вместо това, дневникът да се води в електронен вид.</p>				<p>технологии и техните преимущества, в сравнение с вече остарели похвати.</p>
<p>35. 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.</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>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.</p>
<p>36. Разработване на единна методика с приложимите към нея документи за извършване на Оценка на риска за здравето на работещите на работните места.</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Към момента всяка фирма или организация разработва своя собствена методика за извършване на тази оценка. В болшинството от случаите, резултатите от оценката на риска не са свързани с</p>

				<p>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 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.</p>
--	--	--	--	---