

## ЗАКОН

### за изменение и допълнение на Кодекса на труда

(обн., ДВ, бр. 26 и 27 от 1986 г.; изм. и доп., бр. 6 от 1988 г., бр. 21, 30 и 94 от 1990 г., бр. 27, 32 и 104 от 1991 г., бр. 23, 26, 88 и 100 от 1992 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 1995 г. - бр. 69 от 1995 г.; изм. и доп., бр. 87 от 1995 г., бр. 2, 12 и 28 от 1996 г., бр. 124 от 1997 г., бр. 22 от 1998 г.; Решение № 11 на Конституционния съд от 1998 г. - бр. 52 от 1998 г.; изм. и доп., бр. 56, 83, 108 и 133 от 1998 г., бр. 51, 67 и 110 от 1999 г., бр. 25 от 2001 г., бр. 1, 105 и 120 от 2002 г., бр. 18, 86 и 95 от 2003 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 19, 27, 46, 76, 83 и 105 от 2005 г. и бр. 24, 30, 48, 57, 68, 75, 102 и 105 от 2006 г., бр. 40, 46, 59, 64 и 104 от 2007 г., бр. 43, 94, 108 и 109 от 2008 г., бр. 35, 41 и 103 от 2009 г., бр. 15, 46, 58, 77 от 2010 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 2010 г. - бр. 91 от 2010 г.; изм. и доп., бр. 100 и бр. 101 от 2010 г., бр. 18, 33, 61 и 82 от 2011 г.)

**§ 1.** В чл. 7а се правят следните изменения и допълнения:

**1.** В ал. 1 след думите “В предприятия” се поставя запетая и се добавя “включително и в предприятия, които осигуряват временна работа.”

**2.** В ал. 3, в края на второто изречение се поставя запетая и се добавя “включително и работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа.”

**§ 2.** Член 34 и чл. 35 се изменят така:

**Чл. 34.** За представителна организация на работниците и служителите на национално равнище се признава организация, която отговаря на следните изисквания:

**1.** Да притежава членска маса от минимум 7 на сто от осигурените лица, наети по трудов договор в Р България;

**2.** Да има организации на работниците и служителите в повече от една четвърт от отраслите, определени от Националната Класификация на Икономическите Дейности, утвърдени със ЗАПОВЕД № РД-07-316 от 29.11.2007 г. за утвърждаване на Класификация на икономическите дейности за съответната година, с членуващи не по-малко от 10 на сто от осигурените по трудов договор лица във всеки един отрасъл или най-малко 50 организации с не по-малко от 5 членове във всяка от всеки отрасъл;

**3.** Да има местни органи в повече от една четвърт от общините в страната и национален ръководен орган;

**4.** Да има качество на юридическо лице, придобито по реда на чл. 49, ал.1 най-малко три години преди подаването на искането за признаване на представителност;

**(2)** В случаите, когато една организация на работниците и служителите членува в две или повече национални конфедерации, при установяване на членския състав по ал. 1, т.2, с оглед наличието на критериите за представителност тя се включва в списъка на тази конфедерация, на която е дала изрично пълномощно да я представлява.

**Чл. 35. (1)** За представителна организация на работодателите на национално равнище се признава организация, която отговаря на следните изисквания:

1. обединява браншови структури и предприятия, в които са наети не по-малко от 7 на сто от осигурените по трудов договор лица;

2. обединява организации на работодателите в повече от една четвърт от отраслите, определени от Националната Класификация на Икономическите Дейности, утвърдени със ЗАПОВЕД № РД-07-316 от 29.11.2007 г. за утвърждаване на Класификация на икономическите дейности за съответната година, с не по-малко от 10 на сто от осигурените по трудов договор лица във всеки отрасъл;

3. Да има местни органи в повече от една четвърт от общините в страната и национален ръководен орган;

4. Да има качество на юридическо лице, придобито по реда на чл. 49, ал.1 най-малко три години преди подаването на искането за признаване на представителност;

5. не извършва дейности, изрично възложени само на нея със закон или с нормативен акт;

(2) В случаите, когато един работодател членува пряко или чрез браншова организация в две или повече национални организации на работодателите, при установяване на членския състав с оглед наличието на критериите за представителност по ал. 1, т. 1, той разполага със следните възможности:

а) да упълномощи с изрично пълномощно една от националните организации, в които членува;

б) да упълномощи с изрично пълномощно браншовата организация, в която членува.

(3) В случаите, когато една отраслова организация на работодателите членува в две или повече национални организации на работодателите, при установяване на членския състав по ал. 1, т.2 с оглед наличието на критериите за представителност тя се включва в списъка на тази организация, на която е дала изрично пълномощно да я представлява.

**§ 3.** В чл. 68 се правят следните изменения и допълнения:

1. Създава се нова ал. 6:

“(6) Срочен трудов договор за срока на дългосрочната командировка може да се сключва за работа на длъжност, определена за дългосрочно командироване в задгранично представителство на Република България в чужбина по Закона за дипломатическата служба.”

2. Досегашните алинеи 6 и 7 стават съответно 7 и 8.

**§ 4.** В Глава пета се създава раздел VIIIв “Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа”:

#### **“Раздел VIIIв**

#### **Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа**

#### **Трудов договор с предприятие, което осигурява временна работа**

**Чл. 107р. (1)** В трудовия договор с предприятие, което осигурява временна работа, се уговаря, че работникът или служителят ще бъде изпратен за изпълнение на временна работа в предприятие ползвател под негово ръководство и контрол.

(2) Не може да се сключва трудов договор по ал. 1 за изпращане за изпълнение на работа:

1. при условията на първа и втора категория труд;
2. в предприятия, свързани с националната сигурност и отбраната на страната;
3. в предприятия, в които се провежда стачка;
4. в предприятия, в които общият брой на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, е повече от 30 на сто от общия брой на всички работници и служители, които работят при него.

(3) Трудовият договор по ал. 1 се сключва при условията и по реда на раздел I „Трудов договор“ от тази глава, както следва:

1. до завършване на определена работа;
2. за заместване на работник или служител, който отсъства от работа;
3. за неопределено време.

(4) Когато трудовият договор е за неопределено време по смисъла на ал. 3, т. 3, той може да бъде прекратен от всяка от страните с предизвестие от 15 дни, освен ако работникът или служителят е работил в предприятието, което осигурява временна работа, не по-малко от 9 месеца наведнъж или на части.

(5) В трудовия договор по ал. 3, т. 3 се уговаря трудово възнаграждение за времето между периодите на работа в предприятия ползватели, ако работникът или служителят даде съгласието си да бъде на разположение на предприятието, което осигурява временна работа, и поеме задължение да се явява на работа при осигуряване на такава. Ако съгласие не е дадено, в трудовия договор изрично се посочва, че работникът или служителят може по всяко време да постъпи на работа при друг работодател, без да отговаря за задължения към предприятието, което осигурява временна работа.

(6) В трудовия договор по ал. 1 не могат да се уговарят клаузи, които забраняват или водят до невъзможност за възникване на трудово правоотношение между предприятието ползвател и работника или служителя по време или след изтичане на времето, за което той е изпратен за изпълнение на работата в предприятие ползвател.

(7) Предприятието, което осигурява временна работа, няма право да изисква от работника или служителя заплащане на такса за съдействие за започване на работа в предприятието ползвател, както и при сключване на трудов договор или възникване на трудово правоотношение с предприятие ползвател преди, след или по време на работата, за която е бил изпратен.

(8) Предприятията, които осигуряват временна работа, осъществяват своята дейност след регистрация в Агенцията по заетостта по ред и условия, определени в Закона за насърчаване на заетостта.

### **Задължения на предприятието, което осигурява временна работа**

**Чл. 107с. (1)** Предприятието, което осигурява временна работа, е длъжно да изпрати уведомление до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите по реда на чл. 62, ал. 3.

(2) Изпращането по чл. 107р, ал. 1 се извършва с писмен акт на предприятието, което осигурява временна работа, в който се посочват датата на явяване в предприятието ползвател, точен адрес на предприятието ползвател, мястото на работа, работното място, наименованието на длъжността и характерът на работата в предприятието ползвател и длъжностното лице в предприятието ползвател, при което следва да се яви работникът или служителят, както и видът първоначално обучение, което ще се проведе в предприятието ползвател. Актът се връчва на работника или служителя не по-късно от 1 работен ден преди датата, определена за постъпването му на работа в предприятието ползвател.

(3) Работникът или служителят има право писмено да откаже работа в предприятие ползвател, когато тя не съответства на професионалната му квалификация и здравословно състояние или се намира в друго населено място, за което е длъжен да информира предприятието, което осигурява временна работа, към момента на връчване на акта по ал. 2. В този случай трудовото правоотношение се смята за невъзникнало.

(4) Когато работникът или служителят, нает от предприятието, което осигурява временна работа при условията на чл. 107р, ал. 3, т. 3 със съгласие да бъде на разположение, бъде насочен към работа, която не съответства на професионалната квалификация или здравословното му състояние, или същата следва да се извършва в друго населено място, и поради това откаже да изпълнява работата предприятието ползвател, му се дължи възнаграждение по реда на чл. 107р, ал. 5, изр. първо за времето, през което не е на работа.

(5) Предприятието, което осигурява временна работа, няма право да изпраща работника или служителя в предприятие ползвател, в което се провежда стачка, независимо от сключените договори по чл. 107р и чл. 107у.

(6) Предприятието, което осигурява временна работа, е длъжно:

1. да начислява във ведомост за заплати и да плаща на работника или служителя трудовото възнаграждение;

2. по писмено искане на работника или служителя да му издаде извлечение от документите за изплатените или неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения;

3. да осигури работника или служителя при условия и по ред, установени в Кодекса за социално осигуряване и в Закона за здравното осигуряване;

4. по писмено искане на работника или служителя да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с възникването, изпълнението и прекратяването на трудовото правоотношение, в 14-дневен срок от искането;

5. при прекратяване на трудовото правоотношение да издаде заповед за уволнение или друг документ, с който се удостоверява прекратяването му.

### **Задължения на предприятието ползвател**

**Чл. 107т. (1)** При изпълнение на работата, за която работникът или служителят е изпратен, предприятието ползвател е длъжно:

1. да определи работното място, където ще се изпълнява работата;

2. да връчи на работника или служителя преди започване на работа длъжностна характеристика за работата и да го инструктира за нейното безопасно и здравословно изпълнение;

3. да отчита отработеното време и да определя размера на полагаемото се основно и допълнително възнаграждение за извършената работа, за което да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, и работника или служителя;

4. по писмено искане на работника или служителя да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с изпълнението на трудовото правоотношение в 14-дневен срок от искането;

5. да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, за условията при които на същата или на сходна работа или длъжност работят останалите работници и служители, както и при промяна на тези условия;

6. да предоставя на работника или служителя информация съгласно изискванията на Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове по неговото прилагане;

7. да предоставя своевременно на подходящо място в предприятието писмена информация за свободните работни места и длъжности, за да улесни достъпа на работника или служителя до постоянна работа;

8. да предприема мерки за улесняване на достъпа на работника или служителя до обучение с цел да се улеснят възможностите за израстване в кариерата и професионалната му мобилност;

9. да провежда първоначално и продължаващо обучение на работника или служителя в съответствие с длъжността и характера на работата в предприятието ползвател.

(2) При изпълнение на работата, за която работникът или служителят е изпратен, предприятието ползвател е длъжно да му осигурява основни условия на труд и заетост и равно третиране, каквито е осигурило на останалите работници и служители, които работят при него, и изпълняват същата или сходна работа или длъжност, включително здравословни и безопасни условия на труд;

(3) При дисциплинарно нарушение на изпратения работник или служител, предприятието ползвател информира незабавно предприятието, което осигурява временна работа, и описва нарушението, времето, мястото и обстоятелствата, при които е извършено.

(4) Предприятието ползвател може да отправи мотивирано предложение до предприятието, което осигурява временна работа, за налагане на дисциплинарно наказание на изпратения работник или служител, както и да бъде изпратен друг работник или служител на негово място.

### **Отношения между предприятията**

**Чл. 107у. (1)** Отношенията между предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател се уреждат с писмен договор.

(2) В договора по предходната алинея се определят:

1. наименованията на длъжностите и характерът на работите, за изпълнение на която ще се изпращат работници или служители;

2. продължителността на времето, за което ще се изпращат работници или служители;

3. задълженията на работника или служителя към предприятието, което осигурява временна работа;

4. задълженията на работника или служителя към предприятието ползвател;

5. редът за обмен на информация между предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател, включително и информация за структурата и организацията на работната заплата, видовете допълнителни трудови възнаграждения и размерите им за заеманата длъжност, както и за сключения колективен трудов договор в предприятието ползвател, ако има такъв;

6. видът на първоначалното обучение, което ще бъде необходимо за изпълнение на временната работа;

7. отговорността при неизпълнение;

8. други условия, свързани с изпълнението на временната работа.

(3) За задълженията към работника или служителя, възникнали при, по повод или във връзка с изпълнението на възложената му работа, предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател отговарят солидарно.

(4) Прилагането на ал. 1, 2 и 3 не лишава работника или служителя от защитата, която му осигурява сключеният от него трудов договор с предприятието, което осигурява временна работа.

(5) Предприятие ползвател, което е извършило масово уволнение, може да сключи договор по ал. 1 не по-рано от 6 месеца след извършването му.

### **Задължения на работника или служителя**

**Чл. 107ф. (1)** Работникът или служителят е длъжен да изпълнява към предприятието, което осигурява временна работа, задълженията, които произтичат от трудовия договор по чл. 107р, но не са свързани с непосредственото изпълнение на възложената работа в предприятието ползвател.

(2) Работникът или служителят е длъжен да изпълнява към предприятието ползвател всички задължения, които произтичат от изпълнението на възложената работа.

### **Права на работника или служителя**

**Чл. 107х. (1)** Работникът или служителят, изпратен за изпълнение на работа в предприятие ползвател, през времето, докато работи при него, има право на:

1. трудово възнаграждение;

2. платени и неплатени отпуски;

3. синдикално сдружаване;

4. участие в общото събрание на работниците и служителите в предприятието;

5. информиране и консултиране;

6. присъединяване към колективен трудов договор;

7. уреждане на колективните трудови спорове;

8. социално-битово и културно обслужване;

9. безопасни и здравословни условия на труд;

10. първоначално и продължаващо обучение в съответствие с длъжността и характера на работата в предприятието ползвател;

11. обезщетения по реда и условията на Кодекса за социално осигуряване;
12. други права, непосредствено свързани с изпълнение на възложената работа.

(2) Работниците и служителите по ал. 1 не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение само поради временната им работа в сравнение с останалите работници и служители, които работят в предприятието ползвател на същата или сходна работа, освен ако законът поставя ползването на някои права в зависимост от притежаваната квалификация или придобитите умения. Когато на същата или на сходна работа няма заети работници или служители, работниците и служителите, изпратени за изпълнение на временна работа в предприятието ползвател, не могат да бъдат поставени в по-неблагоприятно положение от останалите работници и служители, които работят при него.

### **Начало на изпълнението и прекратяване на работата**

**Чл. 107ц. (1)** Изпълнението на задълженията на работника или служителя към предприятието ползвател започва с постъпването му на работа при него.

(2) Изпълнението на задълженията на работника или служителя в предприятието ползвател се прекратява:

1. със завършване на определената работа;
2. със завръщане на замествания на работа;
3. при прекратяване на трудовия договор между работника или служителя и предприятието, което осигурява временна работа, по реда на този кодекс;
4. при прекратяване на регистрацията на предприятието, което осигурява временна работа;
5. в други случаи, предвидени в този кодекс.

### **Прилагане на други разпоредби за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа**

**Чл. 107ч.** За неуредените в този раздел въпроси се прилагат общите разпоредби на този кодекс.”

**§ 5.** В чл. 121 се правят следните изменения и допълнения:

**1.** Създава се нова ал. 4:

“(4) В случаите на командироване на работници и служители, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, в рамките на предоставяне на услуги в друга държава – членка на Европейския съюз, в друга държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария, страните уговарят за срока на командировката поне същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в приемащата държава.

**2.** Досегашната ал. 4 става ал. 5.

**§ 6.** В чл. 127 се създава ал. 5:

“(5) В случаите когато работник и служител е изпратен на работа зад граница от предприятие, което осигурява временна работа, то е длъжно преди заминаването писмено да го информира за:

1. продължителността на работата;
2. валутата, в която ще се изплаща възнаграждението;
3. допълнителните трудови възнаграждения, които ще се изплащат в пари или в натура, свързани с изпращането зад граница, ако такива са предвидени;
4. условията за завръщане в страната.”

§ 7. В чл. 130в се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 1 се правят следните изменения и допълнения:

а) създава се нова т. 3:

“3. броя на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, или за намеренията си да ползва такива работници и служители.”;

б) досегашната т. 3 става т. 4;

2. В ал. 2 думите “т. 2 и 3” се заменят с “т. 2 - 4”.

§ 8. В чл. 138 се създава ал. 4:

“(4) Трудов договор, сключен за част законоустановеното работно време, се смята за сключен за работа при нормална продължителност на работното време, в случаите когато от контролните органи бъде установено, че работникът или служителят по този договор полага труд извън установеното за него работно време, без да са налице условия за полагане на извънреден труд в случаите, допустими от закона.”

§ 9. В чл. 167а, ал. 1 се създава изречение второ:

“Всеки от родителите (осиновителите) може да ползва до 5 месеца от отпуска на другия родител (осиновител) с негово съгласие.”

§ 10. Създава се чл. 167б:

**“Права на работника и служителя, който се завръща на работа след отпуск**

**Чл. 167б. (1)** При завръщане на работа поради изтичане на отпуск по чл. 163 – 167а или поради прекъсване на ползването му работникът или служителят има право да предложи на работодателя изменение на продължителността и разпределението на работното му време за определен срок или други изменения на трудовото правоотношение, които да улеснят завръщането му на работа.

(2) С цел да се насърчи по-успешното съвместяване на трудовите и семейните задължения на работника или служителя, работодателят е длъжен да вземе под внимание предложението по ал. 1, когато съществува такава възможност в предприятието.



(3) Работникът или служителят и работодателят могат да постигнат съгласие за изменение на трудовото правоотношение по чл. 119 и по време на ползването на отпуск по чл. 163 – чл. 167а.”

**§ 11.** В чл. 325 се правят следните изменения и допълнения:

1. Досегашният текст става ал. 1.

2. Създава се ал. 2:

“(2) Трудовият договор по чл. 68, ал. 6 се прекратява с прекратяването на дългосрочната командировка по Закона за дипломатическата служба, без която и да е от страните да дължи предизвестие.”

**§ 12.** В чл. 327 се създава т. 7а:

“7а. работи по трудов договор с предприятие, което осигурява временна работа, и сключи трудов договор с друг работодател, който не е предприятие, което осигурява временна работа.”

**§ 13.** В чл. 328, ал. 1, т. 10 се изменя така:

“10. при навършване на 65-годишна възраст за професори, доценти и доктори на науките;”.

**§ 14.** В чл. 357 се създава ал. 3:

“(3) Трудови са и споровете между работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател при нарушаване на правата им.”

**§ 15.** В ал. 1 на чл. 403а думите “работодателят е длъжен да държи” се заменят с “работодателят или предприятието ползвател са длъжни да държат”.

**§ 16.** В чл. 404, ал. 1 се правят следните изменения и допълнения:

1. В т. 1 и 8 след думата “работодателите” се поставя запетая и се добавя “предприятията ползватели”.

2. Създава се т. 9:

“9. при наличие на условията по чл. 138, ал. 4 да дават задължителни предписания на работодателите, предприятията ползватели, органите по назначаването и длъжностните лица за изменение на трудовия договор, сключен за работа на непълно работно време, в трудов договор при нормална продължителност на работното време.”

**§ 17.** В чл. 413, ал. 2 след думата “работодател” се добавя “или предприятие ползвател”.

**§ 18.** В чл. 414 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 1 след думата “работодател” се добавя “или предприятие ползвател”.

2. В ал. 3 след думите “разпоредбите на” се добавя “чл. 61, ал. 1” и се поставя запетая.

3. Създава се нова ал. 4:

“(4) Който предоставя работната си сила без трудово правоотношение, се наказва с глоба в размер от 50 до 200 лв.”

4. Досегашната ал. 4 става ал. 5.

§ 19. В чл. 415, ал. 2 след думата “работодател” се добавя “или предприятие ползвател”.

§ 20. В чл. 415а след думата “работодател” се поставя запетая и се добавя “предприятие ползвател”.

§ 21. Член 415в се изменя така:

“**Чл. 415в. (1)** За нарушение, което бъде отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в този кодекс, и от което не са произтекли вредни последици за работници и служители, работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 100 до 300 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 50 до 100 лв.

(2) Не са маловажни нарушенията на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и чл. 63 ал. 1 и 2.”

§ 22. В § 1 от допълнителните разпоредби се правят следните допълнения:

1. В т. 1 в края на изречението се добавя “и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател”.

2. В т. 4 в края на изречение първо се поставя запетая и се добавя “както и място, определено от предприятие ползвател”.

3. Създават се т. 17, 18, 19 и 20:

“17. “Предприятие, което осигурява временна работа” е всяко физическо и юридическо лице, което извършва търговска дейност, и сключва трудов договор с работник или служител, за да го изпрати да изпълнява временна работа в предприятие ползвател под негов надзор и ръководство, след регистрация в Агенцията по заетостта;

18. “Предприятие ползвател” е всяко физическо и юридическо лице, което извършва търговска дейност, и под чието ръководство и контрол се изпълнява възложена от него работа от работник или служител, изпратен от предприятие, което осигурява временна работа;

19. “Предприятия, свързани с националната сигурност и отбраната на страната” са предприятията, определени с акт на Министерския съвет;

20. „Основни условия на труд и заетост“ са условия на труд и заетост, установени от законови и подзаконови нормативни актове, административни актове, колективни трудови договори и/ или други разпоредби, които са в сила в предприятието ползвател, и се отнасят до продължителността на работното време, извънредния труд, почивките в работно време, междудневната и седмичната почивка,

нощния труд, основния и допълнителния отпуск, почивните дни и официалните празници, защита на непълнолетните и жените, както и по отношение на заплащането.”

## ДОПЪЛНИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА

**§ 23.** С § 4, § 9 и § 10 от този закон се въвеждат разпоредбите на Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (2002/0072 (COD)) и Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 година за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск (2010/18 (COD)).

## ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

**§ 24.** До 5 декември 2011 г. министърът на труда и социалната политика след консултации с организациите на работодателите и на работниците и служителите, признати за представителни на национално равнище, извършва преглед на ограниченията или забраните за изпълнение на работа от работници и служители, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, за установяване на тяхната обосновааност от гледна точка на общия интерес или правилното функциониране на пазара на труда и предотвратяването на злоупотреби. За резултатите от прегледа се изпраща информация до Европейската комисия.

**§ 25.** В чл. 21 от Закона за уреждане на колективните трудови спорове (обн., ДВ, бр. 21 от 1990 г.; изм., бр. 27 от 1991 г., бр. 57 от 2000 г.; изм. и доп., бр. 25 от 2001 г. и бр. 87 от 2006 г.) след думите “нови работници” се поставя запетая и се добавя “включително изпратени от предприятие, което осигурява временна работа”.

**§ 26.** В Закона за здравословни и безопасни условия на труд (обн., ДВ, бр. 124 от 1997 г., изм. и доп., бр. 86 от 1999 г., бр. 64 и бр. 92 от 2000 г., бр. 25 и бр. 111 от 2001 г., бр. 18 и бр. 114 от 2003 г., бр. 70 от 2004 г., бр. 76 от 2005 г., бр. 33, бр. 48, бр. 102 и бр. 105 от 2006 г., бр. 40 от 2007 г., бр. 102 и бр. 108 от 2008 г., бр. 93 от 2009 г., бр. 12, бр. 58, бр. 88 и бр. 98 от 2010 г., бр. 60 от 2011 г.) се правят следните изменения:

**1.** В § 1 от Допълнителните разпоредби т. 10 се изменя така:

“10. “Предприятие, което осигурява временна работа” е понятието, определено в § 1, т. 17 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда.”

**2.** Навсякъде в закона думата “заетост” се заменя с “работа”.

**§ 27.** В чл. 6а, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване (обн., ДВ, бр. 110 от 1999 г.; Решение № 5 на Конституционния съд от 2000 г. – бр. 55 от 2000 г.; изм., бр. 64 от 2000 г.; бр. 1, 35 и 41 от 2001 г., бр. 1, 10, 45, 74, 112, 119 и 120 от 2002 г., бр. 8, 42, 67, 95, 112 и 114 от 2003 г., бр. 12, 21, 38, 52, 53, 69, 70, 112 и 115 от 2004 г., бр. 38, 39, 76, 102, 103, 104 и 105 от 2005 г., бр. 17, 30, 34, 56, 57, 59 и 68 от 2006 г.; попр., 76 от 2006 г.; изм., бр. 80, 82, 95, 102 и 105 от 2006 г., бр. 41, 52, 53, 64, 77, 97, 100, 109 и 113 от 2007 г., бр. 33, 43, 67, 69, 89, 102 и 109 от 2008 г., бр. 23, 25, 35, 41, 42, 93, 95, 99 и 103 от 2009 г., бр. 16, 19, 43, 49, 58, 59, 88, 97, 98 и 100 от 2010 г.; Решение № 7 на

Конституционния съд от 2011 г. – бр. 45 от 2011 г., бр. 60, бр. 77 от 2011 г.) след думите “чл. 121, ал. 3” се добавя “и ал. 4”.

**§ 28.** В Закона за насърчаване на заетостта (обн., ДВ, бр. 112 от 2001 г., изм., бр. 54 от 2002 г., бр. 120 от 2002 г., изм. и доп., бр. 26 от 2003 г., изм., бр. 86 от 2003 г., бр. 114 от 2003 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 81 от 2004 г., доп., бр. 27 от 2005 г., изм. и доп., бр. 38 от 2005 г., бр. 18 от 2006 г., изм., бр. 30 от 2006 г., бр. 33 от 2006 г., изм. и доп., бр. 48 от 2006 г. изм., бр. 46 от 2007 г., изм. и доп., бр. 26 от 2008 г., изм. и доп., бр. 89 от 2008 г., доп., бр. 109 от 2008 г., изм., бр. 10 от 2009 г., доп., бр. 32 от 2009 г., изм., бр. 41 от 2009 г., бр. 74 от 2009 г., доп., бр. 49 от 2010 г., изм. и доп., бр. 59 от 2010 г., доп., бр. 85 от 2010 г., изм., бр. 100 от 2010 г., доп., бр. 9 от 2011 г., изм. и доп., бр. 43 от 2011 г.) се правят следните изменения и допълнения:

**1.** В чл.15 се създава т. 6:

„6. таксите за регистрация на предприятия, които осигуряват временна работа.”

**2.** В чл. 43, ал. 3 се отменя.

**3.** В чл. 56, ал.4 се изменя така:

„(4) Разкриването на работни места по чл. 36, ал.1 чл. 43, 50, 51, 53, 53а, 55, 55а, 55б и 55в се субсидира, ако през последните три месеца работодателят не е освобождавал работници и служители, наети на работни места за същите длъжности, на които се наемат безработни лица.”

**4.** Създава се Глава осма „а”:

#### **„Глава осма „а”**

### **УСЛОВИЯ И РЕД ЗА РЕГИСТРАЦИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯ, КОИТО ОСИГУРЯВАТ ВРЕМЕННА РАБОТА**

**Чл. 74е. (1)** Дейност по осигуряване на временна работа се осъществява въз основа на регистрация, издадена от Агенцията по заетостта.

**(2)** За регистрация на дейността по ал. 1 могат да кандидатстват местни физически или юридически лица, както и чуждестранни юридически лица, осъществяващи търговска дейност в Република България, които отговарят на следните условия:

1. нямат парични задължения към държавата или към общината по смисъла на чл. 162, ал. 2 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс, установени с влязъл в сила акт на компетентен орган, освен ако е допуснато разсрочване или отсрочване на задълженията, или парични задължения, свързани с плащането на вноски за социалното осигуряване;;

2. не са обявени в несъстоятелност или не са в открита процедура по несъстоятелност;

3. не са в производство по ликвидация, а чуждестранните юридически лица не се намират в подобна процедура, съгласно законодателството на съответната държава;

4. представляват се от лица, които не са осъждани за умишлено престъпление от общ характер, освен ако са реабилитирани;

5. нямат прекратена регистрация на основание чл.74м, ал. 1, т. 2 и 3 ЗНЗ или чл. 15 ал. 1 от Наредбата за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа в период три години преди датата на кандидатстване за регистрация;

6. нямат наложени административни наказания по чл. 81, ал. 1 или 81а, ал.1 ЗНЗ в период три години преди датата за кандидатстване за регистрация;

7. имат сключена групова застраховка в размер на 200 000 лв. или банкова гаранция в размер на 200 000 лв. за вземанията на работниците и служителите, които ще бъдат наемани от тях за осигуряване на временна работа;

8. имат изготвен вътрешен правилник за осъществяване на дейността с проекти на договор с предприятие ползвател и договор с работник или служител за изпращане за изпълнение на временна работа в предприятие ползвател.

**Чл. 74ж. (1)** Регистрацията се извършва в Агенцията по заетостта след представяне на писмено заявление по образец, съгласно приложение № 1.

**(2)** Към заявлението по ал. 1 лицата, регистрирани по българското законодателство, прилагат:

1. копие от документа за регистрация или единен идентификационен код съгласно чл. 23 от Закона за търговския регистър;

2. удостоверение от съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите, за наличието или липсата на задължения по смисъла на чл. 87, ал. 6 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс към датата на подаване на заявлението;

3. удостоверение от съответната община по регистрация на предприятието за наличие или липса на задължения по смисъла на чл. 87, ал. 6 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс към датата на подаване на заявлението;

4. свидетелство за съдимост на физическото лице или на лицето, което представлява юридическото лице;

5. заверени копия на застрахователни или банкови документи по чл. 74е, ал. 2, т. 7;

6. заверено копие от правилника по чл. 74е, ал. 2, т. 8;

**(3)** Лицата, регистрирани по законодателството на друга държава доказват обстоятелствата по ал. 2, съобразно законодателството на държавата по регистрация.

**Чл. 74з. (1)** Министърът на труда и социалната политика или упълномощено от него длъжностно лице се произнася по заявлението и приложените към него документи в срок 14 дни от датата на получаването им по предложение от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта.

**(2)** В случаите, когато заявлението и/или приложените към него документи не отговарят на изискванията на чл.74ж, заявителят се уведомява писмено да отстрани

констатираните непълноти и/или неточности в срок до 30 дни от датата на получаване на уведомлението.

(3) В случаите по ал. 2 документите се считат за подадени от датата на отстраняване на непълнотите и/или неточностите.

(4) Съветът към изпълнителния директор на Агенция по заетостта се информира периодично за постъпилите в Агенцията по заетостта заявления по чл.74ж, ал.1.

**Чл. 74и. (1)** Регистрацията се отказва, когато не са налице условията по чл.74е, ал. 2 или не са спазени изискванията на чл.74ж, чл.74з, ал. 2 , чл.74к, ал. 3.

(2) Заявителят се уведомява писмено за мотивите за отказа в срока по чл.74з, ал. 1.

(3) Отказът за регистрация може да се обжалва по реда на Административнопроцесуалния кодекс.

**Чл. 74к. (1)** Министърът на труда и социалната политика или упълномощено от него длъжностно лице издава удостоверение за регистрация на предприятието, което осигурява временна работа.

(2) Удостоверението по ал. 1 се издава за срок 5 години по образец, съгласно приложение № 2 и се вписва в регистър.

(3) Удостоверението по ал.1 се издава след заплащане на такса, определена с тарифа на Министерския съвет.

(4) При изгубване или повреждане на удостоверението по ал. 1 се издава дубликат след подаване на заявление и заплащане на такса от предприятието, което осигурява временна работа.

**Чл. 74л. (1)** Агенцията по заетостта води публичен регистър на издадените удостоверения.

(2) В регистъра по ал. 1 се вписват:

1. регистрационният номер и дата на удостоверението;
2. наименованието на предприятието, което осигурява временна работа;
3. седалището и адресът на управление на лицето;
4. адресът на офиса/ офисите;
5. името на представляващия предприятието, което осигурява временна работа;
6. срокът на регистрацията;
7. датата на заличаване на регистрацията и основанието за това;
8. други обстоятелства подлежащи на вписване.

(3) При изменение и/или допълнение на вписаните обстоятелства в документите, послужили като основание за регистрацията, предприятието, което осигурява временна работа, уведомява Агенцията по заетостта в срок 7 работни дни от настъпване на изменението и/или допълнението. Към уведомлението се прилагат документите, удостоверяващи изменението и/или допълнението.

(4) Предприятията, които осигуряват временна работа, в срок до 30 юни на всяка година представят в Агенцията по заетостта удостоверение от съответната териториална дирекция на Националната агенция по приходите, съответната община по регистрация на предприятието или от компетентен орган в държава по регистрация, за наличието или липсата на задължения към държавата или към общината по смисъла на чл.87, ал. 6 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.

(5) В срока по ал. 4 предприятията, които осигуряват временна работа, представят в Агенцията по заетостта заверени копия от застрахователните или банкови документи, които удостоверяват изпълнението на изискванията по чл. 74е, ал. 2, т. 7.

(6) Националният съвет за насърчаване на заетостта ежегодно се информира и дава становище по дейността на предприятията, които осигуряват временна работа.

**Чл. 74м. (1)** Регистрацията се прекратява със заповед на министъра на труда и социалната политика или на упълномощено от него длъжностно лице:

1. с писмено заявление от предприятието, което осигурява временна работа до Агенцията по заетостта и писмена декларация, че са изпълнени всички задължения по трудовите договори, сключени с работниците/служителите, изпратени за изпълнение на временна работа в предприятията ползватели;

2. при системни нарушения на задълженията като предприятие, което осигурява временна работа по чл.107с от Кодекса на труда;

3. при нарушаване на изискванията, регламентирани в тази глава;

4. при изтичане срока на регистрацията.

(2) Прекратяването по ал. 1 се извършва чрез заличаване от регистъра по чл. 74д, ал. 1.

(3) Удостоверението за регистрация на предприятието, което осигурява временна работа, се връща в Агенцията по заетостта, след влизане в сила на заповедта по ал. 1.

**Чл. 74н.** Предприятието, което осигурява временна работа, уведомява писмено предприятието ползвател, както и работниците и служителите, с които има сключени трудови договори, за прекратяването на регистрацията. Уведомяването се извършва в срок до 3 дни от влизане в сила на заповедта по чл.74м, ал. 1.

**Чл. 74о. (1)** Предприятието, което осигурява временна работа, може да кандидатства по реда на този закон за продължаване срока на регистрацията до 3 месеца преди изтичане на срока на удостоверението.

(2) В дирекциите „Бюро по труда” и в официалната страница на Агенцията по заетостта в Интернет ежесечно се обявява актуален списък на:

1. регистрираните предприятия, които осигуряват временна работа;

2. предприятията, които осигуряват временна работа, чиято регистрация е прекратена по чл.74м, ал.1, т.2 и 3.

**Чл. 74п.** Предприятията, които осигуряват временна работа, чиято регистрация е прекратена на основание чл.74м, ал.1, т.2 и 3, могат да подадат заявление за нова

регистрация след изтичане на 3 години от датата на влизане в сила на заповедта за прекратяването ѝ.“

**5.** В чл. 76, ал. 2 се изменя така:

„(2) Работодателите, длъжностните лица, работниците, служителите, търсещите работа лица, местните лица, приели на работа командировани работници и служители от държавите - членки на Европейския съюз, или командировани работници и служители от трети държави, лицата, извършващи посредническа дейност и услуги по наемане на работа, предприятията, които осигуряват временна работа, както и предприятията ползватели са длъжни да оказват съдействие на контролните органи при изпълнение на функциите им.“

**6.** Член 77 се изменя така:

„**Чл. 77.** Работодателите, работниците и служителите, организациите на работодателите и на работниците и служителите, лицата, които търсят работа, предприятията, които осигуряват временна работа, както и предприятията ползватели имат право да сигнализират Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ за извършени нарушения на този закон и на международните договори в областта на заетостта, които са в сила за Република България.“

**7.** В чл. 78, ал.1, т.1 се изменя така:

„**1.** да дава задължителни предписания на работодателите, на длъжностните лица, на местните лица, приели на работа командировани работници и служители от държавите - членки на Европейския съюз, или командировани работници и служители от трети държави, на предприятията, които осигуряват временна работа, на предприятията ползватели, както и на лицата по чл. 27, ал. 2, т. 2 за преустановяване на нарушенията по този закон;“

**8.** В чл. 79, ал. 2 се изменя така:

„(2) На работодател, длъжностно лице, безработно лице или физическо лице, местно лице, приело на работа командировани работници и служители от държавите - членки на Европейския съюз, или командировани работници и служители от трети държави, лице по чл. 27, ал. 2, т. 2, предприятие, което осигурява временна работа, както и на предприятие ползвател, което противозаконно пречи на контролните органи да изпълнят служебните си задължения, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер от 500 до 1500 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание.“

**9.** Създава се чл. 81а:

„**Чл. 81а.** (1) На предприятие, което осигурява временна работа без регистрация, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер 5000 лв., при повторно нарушение – от 5000 до 10 000 лв., и от 10 000 до 20 000 лв. за всяко следващо нарушение.

(2) На предприятие, което осигурява временна работа в нарушение на изискванията на Глава осма „а“, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер от 1000 до 2500 лв., а при повторно нарушение – от 2500 до 5000 лв.“

**10.** В §1 от допълнителните разпоредби се създават т. 39, 40 и 41:

„**39.** “Предприятие, което осигурява временна работа” е понятието, определено в § 1, т. 17 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда.

**40.** “Предприятие ползвател” е понятието, определено в § 1, т. 18 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда.



**41.** “Системно нарушение на задълженията като предприятие, което осигурява временна работа по чл.107с от Кодекса на труда” е когато в рамките на една година, предприятието, което осигурява временна работа не е изпълнило две или повече задължения по чл. 107с от Кодекса на труда.”

**11.** Създават се приложения № 1 и № 2:

Вх.№.....

ДО  
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА  
ГР. СОФИЯ  
БУЛ. ДОНДУКОВ № 3

<b>ЗА Я В Л Е Н И Е</b> <b>ЗА РЕГИСТРАЦИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЕ, КОЕТО ОСИГУРЯВА ВРЕМЕННА РАБОТА</b>	
От	..... (физическо лице, юридическо лице, съгласно търговската регистрация)
Представяван от:	..... (име, презиме, фамилия)
Търговска регистрация:	..... Единен идентификационен код / Удостоверение за актуално състояние
Седалище и адрес на управление: (съгласно търговската регистрация)	Гр./с..... Община..... Област..... Ул./кв./ж.к..... №/ ... Бл..... Ет..... Ап.....
Адрес и телефон за контакти:	Гр./с..... Община..... Област..... Ул./кв./ж.к..... №/ ... Бл..... Ет..... Ап.....
Факс: e-mail:	..... .....
Идентификационен номер на удостоверението за вписване в регистъра по чл. 10, ал. 1, т. 2 от ЗЗЛД:	.....
БУЛСТАТ: (за лицата регистрирани по българското законодателство)	.....
Адрес на офиса/офисите за извършване на дейност по осигуряване на временна работа	Гр./с..... Община..... Област..... Ул./кв./ж.к..... №/ ..... Бл..... Ет..... Ап..... Тел/Факс .....
Приложени документи*	<input type="checkbox"/> копие от документа за регистрация или единен идентификационен код съгласно чл. 23 от Закона за търговския регистър <input type="checkbox"/> удостоверение от съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите, за наличието или липсата на задължения към датата на подаване на заявлението <input type="checkbox"/> удостоверение от съответната община по регистрация на предприятието за наличието или липсата на задължения към датата на подаване на заявлението <input type="checkbox"/> свидетелство за съдимост на физическото лице или на лицето, което представлява юридическото лице <input type="checkbox"/> заверени копия на застрахователните или банкови документи по чл. 74е, ал. 2, т. 7 <input type="checkbox"/> заверено копие на правилника по чл. 74е, ал. 2, т. 8 <input type="checkbox"/> други документи съгласно законодателството на държавата по регистрация.....
Заявител:	..... ..... (име, подпис, печат)
Дата:	.....

Забележка:

\* Отбележете с "X" документите, които сте представили



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

**УДОСТОВЕРЕНИЕ**

На основание чл. 74е, ал. 1 и във връзка с чл. 74к, ал. 1 от Закона за насърчаване на заетостта (ДВ, бр. .... от 201..... г.)

**РЕГИСТРИРАМ**

под №.....от.....г.

.....  
със седалище гр. (с).....  
адрес на управление: ул. (ж.к).....№.....  
бл...вх.....ап.....  
ЕИК № / БУЛСТАТ.....

за извършване на дейност като предприятие, което осигурява временна работа

Регистрацията е валидна до ..... г.

**МИНИСТЪР:  
ИЛИ УПЪЛНОМОЩЕНО ОТ НЕГО  
ДЛЪЖНОСТНО ЛИЦЕ:**

(подпис, печат)”

§ 29. Параграф 4 от този закон влиза в сила от 5 декември 2011 г.