



**Методика по чл. 56, ал. 3 от Закона за подпомагане на
земеделските производители (ЗПЗП)**

[линк към консултацията](#)

Информация

Откриване / Приключване: 03.01.2025 г. - 03.02.2025 г. Неактивна

Номер на консултация: #10799-К

Област на политика: Архив - Социална политика и заетост

Тип консултация: Закон

Вносител: Министерство на труда и социалната политика

Тип вносител: Национално

във връзка с утвърждаване на Методиката за определяне на размера на намаленията при неспазване на изискванията, свързани с условията на труд и заетост или задълженията на работодателите, произтичащи от правните актове, посочени в приложение IV на Регламент (ЕС) 2021/2115 на Европейския парламент и на Съвета от 2 декември 2021 година за установяване на правила за подпомагане за стратегическите планове, които трябва да бъдат изготвени от държавите членки по линия на общата селскостопанска политика (стратегически планове по ОСП) и финансирани от Европейския фонд за гарантиране на земеделието (ЕФГЗ) и от Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони (ЕЗФРСР), и за отмяна на регламенти (ЕС) № 1305/2013 и (ЕС) № 1307/2013 (Регламент (ЕС) 2021/2115)

Съгласно чл. 56, ал. 3 от Закона за подпомагане на земеделските производители (ЗПЗП) плащанията към бенефициентите по интервенции под формата на директни плащания и по интервенции в областта на селските райони по чл. 70, 71 и 72 от Регламент (ЕС) 2021/2115 се намаляват, когато след 1 януари 2025 г. съответните бенефициенти не спазват изискванията, свързани с условията на труд и заетост или задълженията на работодателите, произтичащи от правните актове, посочени в приложение IV на Регламент (ЕС) 2021/2115. Разпоредбата на чл. 56, ал. 3 от ЗПЗП предвижда размерът на намаленията да се определя съгласно методика, утвърдена

със заповед на министъра на труда и социалната политика. Методиката е разработен от работна група, определена със Заповед № РД09-898 от 19.08.2024 г. на министъра на земеделието и храните с участието на представители от Министерството на труда и социалната политика, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, Държавен фонд „Земеделие“, Национална служба за съвети в земеделието“, социалните партньори, представляващи работодателите и работниците в сектора на селското стопанство, както и заинтересованите страни в сектор „Земеделие“. Методика има за цел да установи на национално ниво условията за ефективно прилагане на механизма за социалната условност от 01.01.2025 г., като с нея се определят:

- конкретните области на предварителни условия в социалната сфера;
- редът за определяне на намаленията на плащанията при неспазване на предварителните условия в социалната сфера;
- размерът на намаленията на плащанията при неспазване на изискванията, въз основа на тежест, повторяемост, системност и умишленост на неспазването.

Отговорна институция

Отговорна институция

Министерство на труда и социалната политика

Адрес: София, София 1000, ул. Триадица 2

Електронна поща: mlsp@mlsp.government.bg

Документи

Пакет основни документи:

[Проект на Методика - вер. 1.0 | 03.01.2025](#)

[Мотиви - вер. 1.0 | 03.01.2025](#)

[Проект на Заповед - вер. 1.0 | 03.01.2025](#)

[Справка за отразяване на предложенията и становищата - вер. 1.0 | 05.03.2025](#)

Консултационен документ:

Справка становища:

Коментари

Автор: Живка Гроздева (03.02.2025 19:47)

асоциация на овощарите, Добруджански овощарски съюз, Съюз на дунавските овощари, Съюз на градинарите

По отношение на ПРИЛОЖЕНИЕ – таблица за изчисляване на намалението:

- В случаите на ниска тежест и частична степен предлагаме в графа 4 намалението да е с 1% , в графа 5 – то да бъде 2%, в графа 7 – намалението да бъде 3%, а в графа 8 – санкцията да бъде с 4 %.
- В случаите на неспазване на изискванията на Методиката с висока тежест и пълна степен предвидената санкция от 100% е твърде крайна мярка, още повече, че при неспазване на изискванията земеделският стопанин подлежи на санкция от ИТ. Считаме, че еднократното неспазване на изискванията, би следвало да се санкционира по различен начин от повтарящо се или системно такова. Затова предлагаме диференцирани нива на санкции при неспазване с висока тежест и пълна степен, както следва: в графа 4 санкцията да бъде 30%, в графа 5 – 40%, в графа 7 – намалението да бъде с 45%, а в графа 8 то да бъде 50%.

Правим тези предложения без да искаме да омаловажаваме значението на спазването на изискванията на предварителните условия в социалната сфера. Същевременно няма как да не отчетем спецификата на земеделския труд и работния процес на полето, и на характеристиката на земеделските стопанства у нас, като цяло. Голям процент от земеделските стопани са на възраст между 50 и 60 години, стопанствата изпитват остър недостиг на работници и специалисти, обемът на административната тежест е голям, броят на стопанствата намалява, а делът на българските плодове и зеленчуци на българския пазар е 15 %.

Регламент Регламент (ЕС) 2021/2115 дава възможност на държавите членки да определят методики за санкции, които да отговарят на спецификите на различните страни-членки, така че и България би трябвало да се възползва от тази свобода при определяне степените на неспазване на изискванията на т.нар. социална условност и произхождащите от тях санкции за земеделските стопани.

Запознахме се с подхода в Методиките на няколко държави от ЕС – например Германия – и установихме, че българският проект на Методика е до голяма степен сходен, но нивата на санкции в Германия, например, са в по-ниски граници .

Автор: Живка Гроздева (03.02.2025 19:44)

Асоциация на овощарите, Добруджански овощарски съюз, Съюз на дунавските овощари, Съюз на градинарите

По отношение на глава ПЪРВА:

Предлагаме в глава Първа на Методиката да бъде записано, че спазването на предварителните условия в социалната сфера няма да бъде обект на отделна проверка, а ще бъде част от и досега познатия контрол, осъществяван от ИТ.

Правим това предложение, ръководени от вероятността, Земеделските стопани да тълкуват проверката за спазване на изискванията на социалната условност като отделна (нова по вид) проверка/контрол.

По отношение на глава „ДОПЪЛНИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА“ :

- Дефинициите на понятията „повторяемост“, „умишленост“ и „системност“ са в известна степен трудно разграничими и считаме, че трябва да се заложи по-разбираема дефиниция, особено по отношение на „системност“.

Пример: Когато в една календарна година се установи едно и също по вид неспазване на изискванията на социалната условност, но при повече от едно наети лица, налична ли е „системност“?. Ако имаме случай на неспазване на повече от едно изискване на социалната условност, но по отношение на само едно наето лица, имаме ли „системност“?

Автор: Наталия Шукадарова (03.02.2025 12:10)

Становище от Национална асоциация на зърнопроизводителите (НАЗ) 2

В унисон с чл. 57, ал. 3 от ЗПЗП да се предвиди, че установеното неспазване, за което ще се прилага Методиката следва да е за всички работници на бенефициера, които са заети в земеделското стопанство, назначени под Код на икономическата дейност в областта на селското стопанство, съгласно Класификацията на икономическите дейности в Република България.

Да бъде предвидена възможност за неналагане на намаления при маловажен случай! Например при надлежно попълнен първоначален инструктаж, но един от периодичните липсва по отношение на 1 работник/служител, за което на бенефициера му е съставено наказателно постановление, недопустимо е ДФЗ да санкционира с 3 на сто от предстоящото плащане.

Отделно, размерът на санкциите следва да се преосмисли. Подобни намаления биха отказали малките земеделски производители. Предлагаме размера на намалението в Приложение 1, колона 4 да е 2 %, колона 5 – 5 %, колона 7 – 3 % и колона 8 – 8 %. И при тези размери ще се постигне целта на намаленията, посочена в мотивите към проекта – превенция за неспазване на предварителните условия в социалната сфера, а ефективния контрол не зависи от размера на санкцията, той се гарантира с обвързване на плащанията със спазването на мерките, посочени в Методиката.

Предлагаме да се избере един канал за уведомяване на ДФЗ от ИА “Главна инспекция по труда“ с предвидено задължение за уведомяване на бенефициера при получаване на информацията в ДФЗ, както и срок за изпращането ѝ. Това гарантира прозрачност и предвидимост, каквито липсват в проекта по отношение на това кога и

как ДФЗ е информиран за установено неспазване, кога, как и кой ще прецени дали с установеното нарушение, за което е получена информация представлява нарушение на изисквания на Методиката. Доколкото Методиката се одобрява от Министъра на труда и социалната политика, а не от Министъра на земеделието, на мнение сме, че ИА "Главна инспекция по труда" следва да подава информация към ДФЗ само за установени с вл. в сила наказателно постановление или съдебно решение нарушения, включени в обхвата на Методиката, а не за всички установени от нея/подчинените ѝ дирекции нарушения, което също следва да бъде посочено в Методиката.

Автор: Наталия Шукадарова (03.02.2025 12:09)

Становище от Национална асоциация на зърнопроизводителите (НАЗ) 1

В допълнителната разпоредба, при определяне значението на понятията „повторяемост“, „умишленост“ и „системност“ по смисъла на Методиката, се употребява „едно и също неспазване“ и „едно и също по вид неспазване“. Очевидно е вложен различен смисъл, без да е посочено кое неспазване ще е „едно и също“ и кое „едно и също по вид“. Не е ясно, при повторението на една и също правна норма (напр. чл. 62, ал. 1 от КТ) многократно в Методиката, еднократно установяване за една календарна година на нарушение например на:

- Чл. 16 от ЗЗБУТ, с посочването му 2 пъти в Методиката ще доведе ли до санкциониране за „системност“, доколкото с едно и също неспазване се констатира нарушение на две мерки - Мярка за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците по чл. 6 и по чл. 9 на Директива 89/391/ЕИО (т. 2.2. и т. 2.5 от Методиката) и не е налице „повторяемост“, нито „умишленост“.
- Чл. 19, ал. 1 от ЗЗБУТ, с посочването му 3 пъти в Методиката ще доведе ли до санкциониране за „системност“, доколкото с едно и също неспазване се констатира нарушение на три мерки - Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използване на работно оборудване от тях, съгласно чл. 8 от Директива 89/391/ЕИО (т. 2.14 от Методиката), Мярка за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците по чл. 6 и по чл. 10 на Директива 89/391/ЕИО (т. 2.2. и т. 2.6 от Методиката) и не е налице „повторяемост“, нито „умишленост“.
- Чл. 26, ал. 2 от ЗЗБУТ, с посочването му 3 пъти в Методиката ще доведе ли до санкциониране за „системност“, доколкото с едно и също неспазване се констатира нарушение на три мерки - Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използване на работно оборудване от тях, съгласно чл. 9 от Директива 89/391/ЕИО (т. 2.15 от Методиката), Мярка за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците по чл. 10 и по чл. 12 на Директива 89/391/ЕИО (т. 2.2. и т. 2.6 от Методиката) и не е налице „повторяемост“, нито „умишленост“.

Ако посоченото еднократно неспазване в календарната година на примерно изброените по-горе разпоредби, води до квалифициране на деянието като системно неспазване, то предложението ни е да се посочат други, различни разпоредби от националното законодателства, които да отговорят на сочените от Директивата изисквания. Недопустимо би било за едно неспазване, но попадащо в два или три пункта на Методиката, бенефициера да бъде санкциониран за „системност“.

Без легална дефиниция на „едно и също“ и „едно и също по вид“, Методиката ще бъде обречена на всевъзможни тълкувания от страна на администрацията, налагаща намаленията. Целта би следвало да е посочване на точен механизъм при определяне на размера на намаленията, което в този проект лисва, доколкото има понятия, нуждаещи се от тълкуване.

Автор: Георги Стоянов Български фермерски съюз (15.01.2025 14:08)

Становище Български фермерски съюз

5. Ползи от предлаганите промени

- Подкрепа за микропредприятията: намаляването на административната и финансова тежест ще помогне на тези стопанства да се концентрират върху основната си дейност, като същевременно спазват основните принципи за трудова безопасност и права.
- Насърчаване на заетостта: чрез създаване на по-гъвкави условия за микропредприятията, ще се предотврати рискът от неформално наемане и разрастване на „сивия сектор“ и ще се стимулира официалната заетост в земеделието.
- Съхраняване на малките стопанства: малките ферми играят ключова роля в местните икономики и обществени структури, а подкрепата за тях е от съществено значение за устойчивото развитие на сектора

С уважение,

Георги Стоянов

Автор: Георги Стоянов Български фермерски съюз (15.01.2025 14:07)

Становище Български фермерски съюз

Мотиви:

1. Непропорционална административна тежест - микропредприятията често се управляват от ограничен брой хора, които освен управлението на основната дейност, трябва да изпълняват и административни задачи. Изисквания като изготвяне на вътрешни правила за работна заплата, правилник за вътрешния трудов ред, програми за обучения и инструктажи и създаване на комитети по трудова медицина, представляват значително натоварване за тези стопанства. Липсата на вътрешни ресурси и специалисти ги поставя в невъзможност да изпълнят тези задължения ефективно.

2. Високи финансови разходи - изпълнението на изискванията касае наемането на допълнителни служители със специфична квалификация или сключване на договори със специализирани организации, като например фирми за трудова медицина. Това

налага финансови разходи, които са непосилни за малките стопанства. Необходимостта от периодични оценки на риска, профилактични прегледи и обучения създава допълнителни икономически затруднения за тях.

3. Потенциални негативни ефекти върху заетостта - изпълнението на посочените изисквания може да доведе до нежелани последици, като избягване на официалното наемане на работници. Малките земеделски стопанства, които не разполагат с нужния ресурс за покриване на изискванията, могат да предпочетат неформални форми на заетост, което би било в разрез с целите на методиката и трудовото законодателство.

4. Съществуващи гаранции за защита на работниците - методиката съдържа множество други изисквания, които гарантират безопасните условия на труд и защита на трудовите права на работниците. Това осигурява баланс между необходимостта от регулации и практическите възможности на малките стопанства.

Автор: Георги Стоянов Български фермерски съюз (15.01.2025 14:05)

Становище Български фермерски съюз

2.8 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 12 на Директива 89/391/ЕИО - Работодателят трябва да гарантира, че работниците получават подходящо обучение по безопасност и здраве

Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 2. (2) Работодателят писмено определя:

1. видовете обучения и инструктажи;
2. лицата, които ще бъдат обучавани и/или инструктирани;
3. програма за провеждане на обучението и/или инструктажа;
4. лицата, които ще провеждат обучението и/или инструктажа.

Чл. 3. Работодателят не допуска до работа работник и служител, който не притежава необходимите знания и умения и/или не е инструктиран по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Чл. 6. (1) Обучение по безопасност и здраве при работа се провежда на:

1. длъжностните лица, които ръководят и управляват трудовите процеси;
2. длъжностните лица и на специализираните служби по чл. 24 на Закона за здравословни и безопасни условия на труд;

3. лицата, които са определени от работодателя да провеждат инструктажите по безопасност и здраве при работа;
4. членовете на комитета/групата по условия на труд;
5. работниците и служителите, работата на които е свързана с използване, обслужване и поддържане на машини и други технически съоръжения, за които се изисква правоспособност за работа;
6. работници и служители, заети в дейности, които създават опасност за тяхното или на други лица здраве и живот.

Чл. 12. (2) Инструктажът по ал. 1 се провежда в деня на постъпване на работа по утвърдена от работодателя програма

2.11 Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използването на работно оборудване от тях, съгласно член 5 на Директива 2009/104/ЕО - Инспекция на работното оборудване — оборудването подлежи на инспекция след инсталиране, и на периодични проверки от компетентни лица

Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване

Чл.168а (4) След реконструкция и други промени в производствените процеси, продължителен период на престой, възникване на извънредни обстоятелства, като природни бедствия, аварии и др., които могат да имат вредни последици за безопасността на работното оборудване, работодателят осигурява извършването на извънредни проверки и при необходимост изпитвания с цел да се гарантира спазването на изискванията за безопасност и здраве при работа и своевременното откриване и отстраняване на възникнали неизправности.

(5) Когато в нормативни актове не е предвидено друго, проверките по предходните алинеи се извършват от наети от работодателя лица с необходимата квалификация, които могат да бъдат от състава на съответната организация или извън нея.

(6) За резултатите от проверките се съставя протокол, който се съхранява в досие съгласно чл. 10, което се предоставя на контролните органи при поискване.

(7) Когато работното оборудване се използва извън предприятието, то се придружава от копие на протокола или от друг документ за последната извършена проверка.

Автор: Георги Стоянов Български фермерски съюз (15.01.2025 14:04)

Становище Български фермерски съюз

Наредба № 5 от 11.05.1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска

Чл. 20. (1) Оценяването на риска се документира по ред и начин, определен от работодателя.

(2) Документацията се съхранява от работодателя.

(3) Документацията по оценяване на риска трябва да удостоверява:

1. че е съставена програма за оценяване на риска;
2. начините, средствата, обхвата и степента на изпълнение на програмата;
3. идентифицираните опасности и рискове, включително специфични или необичайни рискове;
4. групите работници и служители, изложени на рискове;
5. оценката на елементите на риска;
6. взетите решения при оценяването на риска, вкл. информацията, на която те се основават;
7. използваните нормативна уредба и информация съгласно чл. 10;
8. използваните данни от наблюдения, изследвания и проучвания от специализирани лаборатории и звена;
9. препоръчаните мерки от оценителите;
10. приетите мерки, срокове и отговорни лица за предотвратяване, намаляване, ограничаване и контрол на риска и начини на контрол на изпълнението на тези мерки;
11. условията за преразглеждане на оценката съгласно чл. 11

Автор: Георги Стоянов Български фермерски съюз (15.01.2025 14:03)

Становище Български фермерски съюз

Област Здраве и безопасност

2.2 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 6 на Директива 89/391/ЕИО2 - Общо задължение за работодателите да предприемат необходимите мерки за защита на безопасността и здравето, включително предотвратяване на рисковете и предоставяне на информация и обучение

Кодекс на труда

Чл. 281. (5) Работодателят е длъжен да организира провеждането на периодично обучение или инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при условия и по ред, определени с наредба на министъра на труда и социалната политика.

2.3 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 7 на Директива 89/391/ЕИО - Служби за защита и превенция: работник(ци), който(които) трябва да бъде(ат) назначен(и) за извършване на дейности, свързани със здравето и безопасността, или компетентна външна

служба, която ще бъде ангажирана

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 24. (1) За организиране на изпълнението на дейности, свързани със защитата от професионалните рискове и превенция на тези рискове, работодателят в зависимост от обема на дейността, естеството на работата и характера на професионалния риск назначава или определя едно или повече длъжностни лица с подходящо образование и квалификация или създава специализирана служба.

Чл. 25. (1) Работодателите осигуряват обслужване на работещите от регистрирани служби по трудова медицина.

(5) Когато за работодателя е практически невъзможно сам или в съдружие да създаде служба по трудова медицина, той сключва договор с регистрирана служба по трудова медицина.

2.4 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 8 на Директива 89/391/ЕИО - Работодателят трябва да предприеме мерки за оказване на първа помощ, борба с пожарите и евакуация на работниците

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 20. (1) За предотвратяване на вредните последици в случаи на извънредни обстоятелства и съобразно спецификата на дейността и големината на предприятието работодателят:

2. определя работещите, които ще изпълняват мерките за ликвидиране на опасността, първа помощ, борба с пожарите и евакуация на работещите, като броят, обучението и предоставеното им за целта оборудване съответстват на специфичните рискове и на големината на предприятието.

2.5 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 9 на Директива 89/391/ЕИО - Задължения на работодателите по отношение на оценката на рисковете, защитните мерки и оборудването, записването и докладването на трудови злополуки

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 16. (5) Лицата, които за своя сметка работят сами или в съдружие с други, са длъжни да правят оценка на риска за здравето и безопасността на работещите и да предприемат необходимите мерки за предотвратяване или намаляване на риска.

Автор: Георги Стоянов Български фермерски съюз (15.01.2025 13:52)

Становище Български фермерски съюз

Считаме, че с цел икономическа и социална справедливост и обоснованост на прилагане на Методиката, е необходимо да се предвиди по-голяма гъвкавост в прилагането на същата спрямо предприятията, които отговарят на определението за микропредприятия по смисъла на Закона за малките и средни предприятия, а именно тези, които имат средносписъчен брой на персонала под 10 души и годишен оборот и/или стойност на активите под 2 000 000 евро.

Предлагаме за тези предприятия да бъдат премахнати следните изисквания:

Област Трудова заетост

1.2 Прозрачни и предвидими условия на труд, съгласно член 4 на Директива 2019/1152 - Гарантиране, че земеделската заетост е предмет на трудов договор
Наредба за структурата и организацията на работната заплата

Чл. 22. (3) Във вътрешните правила за работната заплата задължително се включват:

1. общи положения за организацията на работната заплата в предприятието;
2. определяне и разпределение на средствата за работна заплата;
3. определяне на минимални стойности или на диапазони на основните заплати по длъжностни нива;
4. редът и начинът за определяне и изменение на допълнителните трудови възнаграждения.

Наредба за работното време, почивките и отпуските

Чл. 4а. (1) В Правилника за вътрешния трудов ред се определят началото и края на работния ден, редът за редуването на смените, почивките по време на работа, редът за отчитане на работното време, времето на задължително присъствие в предприятието, когато е уговорено променливо работно време, времето за хранене на работниците и служителите в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, както и други въпроси, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието.

Чл. 9а. (1) Едновременно с установяването на сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 КТ работодателят утвърждава поименни графици за работа за периода, за който е установено сумираното изчисляване, които трябва да се съхраняват най-малко 3 години след края на периода. Работодателят запознава работниците или служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях.

Чл. 15. (1) За полагането на извънреден труд, дежурство и за времето на разположение на предприятието се издава заповед от работодателя. Тя се съобщава на работниците и служителите най-малко 24 часа предварително.

1.6 Прозрачни и предвидими условия на труд, съгласно член 10 на Директива 2019/1152 - Условия за минимална предвидимост на работата

Наредба за работното време, почивките и отпуските

Чл. 4а. (1) В Правилника за вътрешния трудов ред се определят началото и края на работния ден, редът за редуването на смените, почивките по време на работа, редът за отчитане на работното време, времето на задължително присъствие в предприятието, когато е уговорено променливо работно време, времето за хранене на работниците и служителите в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, както и други въпроси, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието.

Чл. 9а. (1) Едновременно с установяването на сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 КТ работодателят утвърждава поименни графици за работа за периода, за който е установено сумираното изчисляване, които трябва да се съхраняват най-малко 3 години след края на периода. Работодателят запознава работниците или служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях.

Автор: Емил Цвятков (09.01.2025 17:32)

Предложения

МЕТОДИКА за определяне на размера на намаленията при не спазване на изискванията, свързани с условията на труд и заетост или задълженията на

работодателите, произтичащи от правните актове, посочени в приложение IV на Регламент (ЕС) 2021/2115 на Европейския парламент и на Съвета от 2 декември 2021 година за установяване на правила за подпомагане за стратегическите планове, които трябва да бъдат изготвени от държавите членки по линия на общата селскостопанска политика (стратегически планове по ОСП) и финансирани от Европейския фонд за гарантиране на земеделието (ЕФГЗ) и от Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони (ЕЗФРСР), и за отмяна на регламенти (ЕС) № 1305/2013 и (ЕС) № 1307/2013 (Регламент (ЕС) 2021/2115)

ПРЕДЛОЖЕНИЕ:

1. Да се посочат само членовете и свързаните с тях алинеи и точки от съответния нормативен акт или регламент ИЛИ
2. Да останат текстове от свързаните нормативни актове, но с вътрешна номерация за Методиката ИЛИ
3. Смесен вариант от предходните две точки

МОТИВИ:

1. При промяна на текстове в свързан с Методиката нормативен акт няма да се налага промяна в нея, а ще се променя само при отпадане на членове/алинеи/точки или добавяне на нови такива, когато го налага промяната. Във всички случаи Бенефициентите ще следят текстовете в свързания нормативен акт, за да не бъдат подведени от Министъра на труда и социалната политика с негово бездействие за съвременна промяна на настоящата Методика.
2. Няма да се налага текстове на Методиката да се променят най- малкото при промяна на номерацията в свързания нормативен акт или регламент

Глава трета

ОПРЕДЕЛЯНЕ НА РАЗМЕРА НА НАМАЛЕНИЕТО НА ПОМОЩТА

Чл. 4.

...

(2) Повторяемост се прилага винаги, когато се установи и едно повторение на неспазване на изискванията на предварителните условия в социалната сфера.

...

(4) Умишленост се прилага винаги, когато след установена повторяемост се установи следващ случай на неспазване на някое от изискванията на предварителните условия в социалната сфера.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ:

1. По ал. 2 да се въведе период от време, в който да се следи за неспазване на условията, и то точно спрямо предходно идентично нарушение
2. По ал. 4 да се уточни, че има умишленост при трето и следващо нарушение, за което е установена повтораемост

МОТИВИ:

1. При прилагане на санкция за повтораемост спрямо интервал от време виновните служители ще бъдат мотивирани да не допускат повторно нарушение в него. При липса на такъв интервал работодателя единствено може да уволни виновните служители, защото вече са го включили в условия на повтораемост и е на прага на умишленост, което не може да промени.
2. Умишленост трябва да се прилага след повтораемост на същото нарушение, а не на второ/трето по различна причина, защото това може да е небрежност или грешка в преценка по неясно условие, което е причина за налагане на наказание, включително и поради възможност за тълкуване на нормативен текст.

ПРИЛОЖЕНИЕ КЪМ МЕТОДИКАТА

ПРЕДЛОЖЕНИЕ:

Добавяне на нова колона между колони №№3,4 за намаление спрямо коефициент за пропорционалност спрямо засегнатия от нарушение средносписъчен персонал към целия средносписъчен персонал

МОТИВИ:

Нарушението не отчита засегнатия средносписъчен персонал спрямо целия в стопанството, като по този начин санкцията става прекомерна

Автор: Емил Цвятков (09.01.2025 17:32)

Предложения

МОТИВИ към Методика за определяне на размера на намаленията при неспазване на изискванията, свързани с условията на труд и заетост или задълженията на работодателите, произтичащи от правните актове, посочени в приложение IV на Регламент (ЕС) 2021/2115 на Европейския парламент и на Съвета от 2 декември 2021 година за установяване на правила за подпомагане за стратегическите планове, които трябва да бъдат изготвени от държавите членки по линия на общата селскостопанска политика (стратегически планове по ОСП) и финансирани от Европейския фонд за гарантиране на земеделието (ЕФГЗ) и от Европейския

земеделски фонд за развитие на селските райони (ЕЗФРСР), и за отмяна на регламенти (ЕС) № 1305/2013 и (ЕС) № 1307/2013 (Регламент (ЕС) 2021/2115).

Когато неспазването е настъпило през преходна година намаленията се изчисляват въз основа на плащанията, които са отпуснати през съответната година, в която е констатирано неспазването, като се прихващат от помощта, която предстои да бъде отпусната. Намаленията се прилагат, в случай че през календарната година на плащането е налице влязло в сила наказателното постановление или съдебно решение за нарушение на изискванията и за което Държавен фонд „Земеделие“ е уведомен от Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ:

1. Да се преразгледа текста в мотивите, въз основа на който е изготвена методиката, с цел за неспазване през преходна година да се ползва за база одобрената помощ за стопанската година, в която е възникнало нарушение, за което е налице влязло в сила наказателното постановление или съдебно решение.
2. Точка 1 да се приложи и при нарушение за текуща година на налагането му.
3. Да не се обвързва налагането на санкцията с уведомяването на ДФЗ от ГИТ.

МОТИВИ:

Нарушението ще се приложи върху одобрена помощ за годината, в която е установено, а не да се прилага върху помощ от година, с която няма причинно-следствена връзка.

Санкцията ще е точно върху одобрена помощ, за която Бенефициента е бил наясно, че нарушава социални условия, които се изискват за нейното получаване.

Всички бенефициенти (стартиращи, микро, малки, средни и големи), са информирани за правилата, които трябва да спазват при заявяване на подпомагане по мерките и дейностите, които са обхвата на настоящите мотиви, и са наясно за отговорностите, които носи получаване на тази помощ.

Санкцията не трябва да зависи от други фактори, а само от „влязло в сила наказателното постановление или съдебно решение за нарушение на изискванията“, които да пречат на нейното налагане или „забрана за налагане“, поради не уведомяване на ДФЗ. Това е организационен въпрос между ДФЗ и ГИТ и следва да е автоматизиран процес, без човешка намеса. ДФЗ може да има отделни нарочни проверки за това и без получено уведомление от ГОД да стартира процедура за налагане на санкция.

Стратегическият план по ОСП включва правила относно ефективна и пропорционална система за административни санкции. Тези правила са съобразени с приложимите изисквания, определени в дял IV, глава V от Регламент (ЕС) 2021/2116 на Европейския парламент и на Съвета от 2 декември 2021 година относно финансирането, управлението и мониторинга на общата селскостопанска политика и за отмяна на Регламент (ЕС) № 1306/2013. В Регламент (ЕС) № 2021/2115 изрично е посочено, че правните актове, посочени в приложение IV от него и съдържащи разпоредбите, които следва да бъдат обхванати от системата за административни санкции, се прилагат съобразно националното право и практика на държавите членки.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ:

Да се въведе коригиращ коефициент върху санкцията, който да отразява засегнатия от констатираното нарушение средносписъчен състав, по методика на НСИ, спрямо средносписъчен състав, по методика на НСИ.

МОТИВИ:

Предложената методика за налагане на санкция не е пропорционална. Не се отчита обхвата на нарушението спрямо частта на засегнатите служителите от всичките в стопанството, като по този начин индиректно санкцията се пренася върху всичките, като може да твърди, че част от причините за налагане на санкции от ГИТ по вина на работници, които не спазват инструктажите на своя работодател.

История

Начало на обществената консултация - 03.01.2025

Приключване на консултацията - 03.02.2025

Справка за получените предложения - 05.03.2025

[Справка за отразяване на предложенията и становищата](#)

Окончателен акт на Министерския съвет
