



До: г-н гл. Директор на ГДИН

Г-н Митко Димитров

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

за

допълнение и изменение

към

□

Проекта на Правилник за изменение и допълнение на Правилника за прилагане на

Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража

От:

„СИНДИКАТ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В ЗАТВОРИТЕ В БЪЛГАРИЯ” – сдружение с нестопанска цел, регистрирано по ф.д. № 22/2009 год. по описа на Окръжен Съд – Пазарджик, със седалище и адрес на управление: гр.Пазарджик, ул.”Ивайловградско шосе”, представлявано от Председателя на УС Иван Петров Петров, ЕГН: -----.{jcomments off}

□

Уважаеми г- н гл. Директор,

С настоящото предлагаме на Вашето внимание нашите предложения за допълнение и/или изменение само на онези най-важни за служителите от надзорно-охранителния състав на Главна дирекция „Изпълнение на наказанията” въпроси, които не са намерили решение в проекта за Правилник за изменение и допълнение на ППЗИНЗС от м.юни 2013г. или предлаганото в проекта решение не е достатъчно добро и адекватно на обективно съществуващите в системата на ГД”ИН” обществени отношения. Една част от предложенията ни са свързани с обективно съществуващи опасности при прилагане на Правилника в предлагания му за изменение и допълнение вид, да се стигне до заобикаляне на нормативни актове от по-висока степен или до превратно тълкуване на правните норми на самия правилник и злоупотреба с предоставени правомощия по прилагането им.

1. Първата промяна в настоящия проект за изменение и допълнение на ППЗИНЗС, която предлагаме, включва добавяне на две нови разпоредби – букви „и” и буква „к”, касаещи правомощията на ГДИН във връзка с човешките ресурси, регламентирани в т.14 от чл.7 от Проекто-Правилника за изменение и допълнение на ППЗИНЗС. А именно : Действащ текст: Чл. 7. Правомощията на ГДИН са: 14. във връзка с човешките ресурси:

и) отговаря за спазването на условията, реда и изискванията за разработване на физиологичен режим на труд и почивка.

к) възлага извършването на оценка на условията на труд и на работните места и оценка на риска на работните места в съответствие с изискванията на нормативните актове за безопасност и здраве при работа.

Мотивите ни за предлаганата допълнителна т.”и”, в кръга на компетенциите на ГДИН да бъде включена и отговорността на последния да съблюдава спазването на изискванията и условията за разработване на физиологичен режим на труд и почивка е породена от възникналата необходимост от уеднаквяване на практиката в отделните териториални служби на ГДИН по прилагане на правните норми, свързани с работното време и съпътстващите го почивки. Възможността ръководителите на различните териториални служби чрез заповеди да определят условията и реда на физиологичния режим на труд и почивка, тълкувайки и прилагайки по собствено усмотрение законите и подзаконовите нормативни актове, води до различно отчитане на работното време по места, съответно различно отчитане на извънредния труд, в случаите, когато е положен такъв, доброволно заплащане на същия в някои териториални служби и непризнаването му, и съответно незаплащането му в други. Поради посочените аргументи, считаме, че ГДИН следва да бъде натоварен с правомощията централизирано да контролира и отговаря за спазването на условията, реда и изискванията на разработвания физиологичен режим на труд и почивка, с оглед уеднаквяване на правоприлагането на същия в различните териториални служби и пресичане на евентуални намерения на ръководителите на отделни териториални служби по места в рамките на правомощията им да заобикалят или прилагат неточно някои от принципите на труд и почивка.

По отношение на предлаганата нова б.”к” към чл. 7, т.14 от ППЗИНЗС, касаеща възлагане на правомощията на ГДИН в сферата на оценка на условията на работните места и на риска на всяко от тях и привеждане в съответствие с нормативните актове за безопасност по време на работа, предлаганата нова разпоредба е в унисон с общите задължения, предвиждани за всеки работодател по отношение здравословните условия на труд в Закона за здравословните и безопасни условия на труд /ЗЗБУТ/, съгласно който работодателят носи изцяло отговорността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Едно от задълженията на работодателя, съгласно чл. 25, ал.1 от ЗЗБУТ (Изм. – ДВ, бр. 40 от 2007 г.) е да осигури обслужване на работещите от регистрирани служби по трудова медицина.

С предлаганата нова б.”к” на чл.7, целим изричното възлагане на упоменатите правомощия, както и отговорността по осигуряване на безопасни и здравословни

условия на труд на всички работници и служители в системата на ГД"ИН" при МП - на работодателя, в частност – ГДИН.

2. На следващо място, предлагаме, да отпадне изцяло ал.3 на чл.16а от ПИДППЗИНЗС, а ал.2 на чл.16а, да придобие следния вид :

(2) За дейностите, чието изпълнение изисква непрекъсваем работен процес, работното време се организира в 8-,12- и 24-часови наряди, по утвърден график.

Предлаганата в проекта от м.юни 2013г. за изменение и допълнение на ППЗИНЗС, ал.3, гласяща „В извънредни ситуации, отдалеченост на обекта или когато численият състав или изпълнението на отделни служебни дейности не позволява организирането на работата на 8- и 12-часови наряди, могат да бъдат установени и 24-часови наряди” не дава ясно разрешение на въпросите какво се разбира под „извънредни ситуации” и/или кои биха били „отделните служебни дейности”, при които да могат да се установяват 24-часови наряди. Детайлното проучване на действащите от години практики в териториалните служби на ГДИН, служителите от надзорно-охранителния състав да дават 24-часови дежурства, показва добра приложимост на 24-часовите наряди при непрекъсваемост на работния процес в затворите и следствените арести. По време на същите не са констатирани повече пропуски в работата на отделните служители или по-висока степен на неработоспособност, в сравнение с тези, които изпълняват служебните си задължения при 8- или 12-часово дежурство. При точно спазване на установения режим за физиологични почивки, времето за хранене и за отдих по време на дежурството, последните условия са достатъчни, с оглед естеството на обичайната надзорно-охранителна дейност, за нормална работоспособност и адекватност на служителя, изпълняващ служебните си задължения при 24-часово дежурство. Освен това между дневната почивка при 24-часовите дежурства, с оглед по-голямата и непрекъснатата продължителност е по-пълноценна и спомага за поддържане на отделния служител в по-добра кондиция, физическа и психическа форма за изпълнение на служебните му дейности по време на следващия наряд.

Не на последно място, Моля да вземете предвид аргумента, че задължителната синхронизация на българското право с европейските директиви в сферата на разпределението на работното време и нощния труд, допуска, в затворите и арестите , каквито са териториалните служби на ГДИН, някои от разпоредбите, охраняващи продължителността на труда и полагането на нощен труд по време на работа, да не бъдат заимствани в националното законодателство. Въпреки засилената закрила, която Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 г. относно някои аспекти на организацията на работното време и Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета предлагат за всички работници и служители, полагащи нощен труд, в последните две /Член 17, т.2.1, б."с" и б."и" и т.3 – от първата посочена директива, и Глава 5, член 17, т.3, б."Б" и б."И" от втората цитираната такава/ се допуска изрично възможността за отклонение от общите правила при полагането на нощен труд, когато се касае за институции с непрекъсваем процес на работа, когато дейностите, свързани със сигурността и наблюдение, изискват постоянно присъствие за защита на собственост или лица, каквито са дейностите осъществявани от надзорно-охранителния

състав на МЛС. На следващо място в посочените директиви – затворите биват и изрично посочени като институции, в които общите правила за полагане на нощен труд биха могли да бъдат дерогирани.

Поради горните аргументи, предлагаме в ППЗИНЗС, да се съдържа обща разпоредба, която да предоставя нормативната възможност за организацията на работното време при непрекъсваем работен процес в дежурства от 8,12 и 24-часа, а разпределението, вида и броя на конкретните дежурства на месец и тримесечие за отделните служители да се съобразяват от служителя, изготвящ месечния график на нарядите спрямо числеността на състава на конкретната териториална служба на ГД"ИН", особеностите на охраняваните обекти и характера и спецификата на изпълняваните отделни служебни дейности.

3. Ал.4 на чл.16а от ПИДППЗИНЗС от м.юни да добие следния вид :

(4) Работното време на служителите, които изпълняват дейности по ал. 2, се определя със заповед на главния директор на ГДИН, съобразно щатната численост и особеностите на охраняемите обекти, по предложение на началника на съответната териториална служба.

В ал.4 на чл.16(а), предлагаме да отпадне възможността на директора на ГД"ИН" „по своя инициатива” да определя работното време на служителите, работещи в условията на непрекъсваем работен процес. Считаме, че предложението за разпределението на работното време на служителите, работещи при режим на дежурства, следва да изхожда единствено и само от началниците на съответните териториални служби, тъй като последните са най-добре запознати с възможностите и числения състав на поверените им за управление служби, както и със спецификата на всички охраняеми обекти по места. Считаме, че въпросът за работното време на служителите, работещи в режим на дежурства в териториалните служби на ГДИН, е от тези, които се решават по целесъобразност, и за правилното му решаване е от значение доброто познаване „отвътре” на конкретната обстановка и възможности за работа във всяка териториална служба, поради което създаването на правомощия на директора на ГДИН за самостоятелно вземане на решения в тази насока не би било ефикасно, ефективно и полезно.

4. Ал.7 на чл.16 от предлагания проект за изменение и допълнение на ППЗИНЗС, гласяща: „Държавните служители от ГДИН и териториалните и служби не получават компенсация за нощен труд” да отпадне изцяло. И да се замени с : Чл.16, ал.7 1. На държавните служители се изплащат допълнителни възнаграждения за полагане на труд през нощта от 22.00 ч. до 06.00 ч., за полагане на труд на официални празници и за времето на разположение.

2. На служителите, полагащи труд през нощта от 22.00 ч. до 06.00 ч., се осигуряват ободряващи напитки.

По отношение на ал.7 на чл.16 на предлагания за изменение и допълнение проект на ППЗИНЗС, предлагаме същата разпоредба да бъде отменена изцяло. Посочената норма предлага принципно разрешение на важен обществен въпрос в противоречие със съществуващите в страната закони и европейски директиви относно нощния труд и неговата компенсация. А съгласно чл. 15. (1) от ЗНА – „Нормативният акт трябва да съответства на Конституцията и на другите нормативни актове от по-висока степен”. Предлаганият текст на чл.16, ал.7 от ППЗИНЗС няма законова опора в специалния за ГДИН – ЗИНЗС, а общоизвестен е фактът, че правилникът по приложение на всеки закон следва да детайлизира, да доразвие вече регулирани в закона, за чието прилагане се издава, обществени отношения, а не чрез него за пръв път да се създават нови такива или същите да се регулират по начин, противоречащ на други по-високи по степен нормативни актове. Разпоредбата на ал.7 на чл.16 от предлагания проект от една страна противоречи на самия ЗИНЗС, който „мълчи” по отношение въпроса за компенсацията на нощния труд, а от друга страна, предлаганото разрешение на проблема противоречи, съгласно чл.15, ал.3 от ЗНА, на нормативни актове от по-висока от правилника степен, каквито представляват – Кодекса на труда и Закона за държавния служител. Последното я прави незаконосъобразна. Въпросът за компенсацията на нощния труд в ГДИН ще бъде уреден в ЗМВР, към който и препраща чл.19, ал.2 от ЗИНЗС, поради липса на уредба в последния. Предлаганата от нас правна норма е изцяло заимствана от Проекта на Закон за министерство на вътрешните работи.

В мотивите на Проекта на ЗМВР се предвижда ЗМВР да влезе в сила от 01.01.2014г. и да отмени действащия ЗМВР.

5. За по-голяма яснота при правоприлагането, в чл.16б, ал.2 да бъдат добавени думите „на един и същи пост”. В същата ал.2 да се добави още едно изречение Докато служителят е в почивка или почивка за хранене, той не е длъжен да изпълнява служебните си задължения.

По този начин предлагаме правната норма да добие следния вид :

Чл.16 б, (ал.2) Когато по време на наряд или дежурство отделни дейности на един и същи пост се изпълняват от повече от един държавен служител и характерът на дейността позволява ползването на почивки, при разпределянето на работното време се определя време за една или повече почивки, както и реда на ползването им. Докато

служителят е в почивка или почивка за хранене, той не е длъжен да изпълнява служебните си задължения.

Поради възможно двуяко тълкуване, съзираме някои евентуални проблеми, които биха могли да възникнат при прилагането в отделните териториални служби на ГДИН на предлаганата ал.2 на чл.16 б от ПИДППЗИНЗС от м.май 2013г. Възможно е при правоприлагането на цитираната норма в различните териториални служби на ГДИН да се стигне до смесване на част от характеристиките на понятията „почивка” с „време за отдых”, и това на „почивка за хранене” с „време за хранене”, в случаите, в които местните административни ръководители на отделни териториалните служби биха изисквали от държавните служители по чл.16 б, ал.2 - изпълнение на служебните задължения по време на „почивка”, което по своето естество би превърнало „почивката” по чл.16 б, ал.2 във „време за хранене” или „време за отдых”, без обаче последните да бъдат заплащани. Накратко разпоредбата в този и вид крие опасност от възникване на проблем при тълкуването на използваната от нормотвореца дума „почивка/и” и дали по време на същата/ите в хипотезата на ал.2, държавният служител е длъжен или не да изпълнява служебните си задължения.

Използваните в редакцията на настоящия текст думи „отделни дейности”, създават възможност за противоречиво правоприлагане на правната норма, като предоставят в ръцете на ръководителите на местните териториални служби възможността да определят на служител работещ на един пост - почивка/и, съобразно чл.16 б, (ал.2), по време на която служебните задължения на почиващия служител да бъдат изпълнявани от друг служител от съседен пост, като последният на практика би имал задължението и ще следва да отговаря едновременно за два поста.

6. В чл.16е, (ал.2), да бъде конкретизирано, че „почивките за хранене”, които наред с обедната почивка не се включват в работното време, са такива, осигурявани на служителите, работещи при непрекъсваем работен процес, когато са налице предвидените в чл.16 б, (ал.2) от ППЗИНЗС условия. В този смисъл, предлагаме правната норма на чл.16 е, (ал.2) да добие следния вид :

Чл.16 е, (ал.2) - ”Времето за обедна почивка и почивките за хранене по чл.16 б, ал. (2) не са работно време”.

Предлагаме от прочита на посочената норма да става категорично ясно, че в работното

време не влизат и не се отчитат обедната почивка за работещите на ненормиран работен ден и почивката за хранене на служителите, за които е определено, съгласно чл.16 б, ал.2, че могат да ползват почивка за хранене, а не време за хранене. Последното уточнение ще избегне още едно евентуално смесване на понятията „време за хранене“ и „почивка за хранене“.

7.Предлагаме в чл. 16 г, да се добави нова ал. 3, която да урегулира заплащането на времето на разположение и да изглежда така: Чл.16г, ал. 3 - „За времето, през което държавния служител е на разположение и се намира, извън рамките на териториалната служба с готовност при необходимост да изпълнява служебните си задължения, се заплаща възнаграждение за всеки час или за част от него в размер, не по-малък от 0,09 лв”.
Прави впечатление, че за първи път в ПИДППЗИНЗС от м.май 2013г. се прави опит за регламентиране на „времето на разположение“ в този дух е и нашето предложение, което намира и своето правно основание в :

1. НАРЕДБА № 2 ЗА РЕДА ЗА УСТАНОВЯВАНЕ ЗАДЪЛЖЕНИЕ ЗА ДЕЖУРСТВО ИЛИ ЗА РАЗПОЛОЖЕНИЕ НА РАБОТОДАТЕЛЯ. Издадена от Министерството на труда и социалните грижи. Обн. ДВ. бр.38 от 6 Май 1994г.

2. НАРЕДБА ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ И ДРУГИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ.

Приета с ПМС № 133 от 14.07.1993 г., обн., ДВ, бр. 67 от 6.08.1993 г., изм., бр. 1 от 4.01.1994 г., в сила от 1.01.1994 г., бр. 63 от 5.08.1994 г., бр. 29 от 5.04.1996 г., бр. 72 от 23.08.1996 г., в сила от 1.07.1996 г., изм. и доп., бр. 24 от 21.03.1997 г., в сила от 1.02.1997 г., изм., бр. 25 от 19.03.1999 г., в сила от 1.03.1999 г.

8. Да не се приема предложението за промяна на чл. 313, ал. 1, т. 1, а именно - след думите „да пуши“ се добавя „ да сяда, в зависимост от поста, определена в инструкцията на същия,” Този въпрос е уреден със Заповед №ЛС-04-759 от 22.04.2013г. на Заместник министъра на правосъдието , като преди това е многократно предлаган на Вашето внимание . Постоянното стоене прав по време на пост и изпълнението на другите задачи изискващи движение и отново стоене прав, претоварва физически и психически служителя и при внезапно възникване на извънредни ситуации, това несъмнено ще окаже негативно влияние на неговите реакции, което от своя страна ще застраши неговите, а и на останалите служители здраве и живот. Носенето на службата от постовия надзирател се контролира от съответните длъжностни лица, определени в разпоредбите на ППЗИНЗС посредством извършване на физически проверки на място по всяко време и чрез постоянно видео наблюдение. Така, че всяко отклонение от правилата и злоупотреба с възможността за кратковременно сядане на постовия, може своевременно да бъде предотвратено, а и при фрапиращи нарушения

недобросъвестния служител да понесе съответното дисциплинарно наказание. При организация на постовата и конвойна служба в МЛС няма пост, на който да е нужно постоянното стоене прав на служителя изпълняващ служебните си задължения. Прилагането на тази забрана само за служители от НОС изпълняващи служебните се задължения в Сл. арести ги поставя в неравностойно / дискриминационно / положение спрямо служителите със същите задължения в другите МЛС и нагнетява абсолютно ненужно огромно напрежение сред тях ,което неминуемо се отразява крайно негативно при изпълнение на задълженията им

9. По отношение на предлаганите с параграф 1 към параграф 117 на Допълнителните разпоредби, на ППЗИНЗС определения на част от използваните понятия, включвани в отработеното време по чл.16е, ал.1, предлагаме някои изменения в една част от определенията, които според нас са неточни или предполагат двуяко тълкуване.

В определението за „време на разположение” предлагаме думите „извън работното място” да бъдат заменени с „извън рамките на териториалната служба”. Считаме, че последното е наложително с оглед избягване на злоупотреби от страна на териториалните ръководители по места и изискване от тяхна страна служителите да бъдат в готовност да изпълняват служебните си задължения не в рамките на конкретното работно място, но на територията на самата териториална служба.

По този начин определението за време на разположение да добие следния вид :

1."Време на разположение" е времето, през което служителят е на разположение на ръководителя си извън рамките на териториалната служба с готовност при необходимост да изпълнява служебните си задължения.

По отношение на определението за дежурство, считаме че думите „при подневно отчитане на работното време” следва да бъдат заменени с думите „при непрекъсваемост на работния процес”. Употребата на изразът „подневно отчитане на работното време”, въпреки неясно прозиращата воля на нормотвореца да използва същия като своеобразна обща мярка за работното време, не кореспондира с установеното за служителите от надзороно - охранителния състав, полагащи дежурства, отчитане на работното време на тримесечие. По този начин думата „подневно” би могла да доведе до объркване, тъй като в чл.211, ал.3, към който препраща чл.19, ал.2 от ЗИНЗС, изрично е посочено, че „3) Работното време на държавните служители се изчислява в работни дни - подневно, а за работещите на 8-, 12- или 24-часови смени - сумирано за тримесечен период”, т.е. употребата на последната в определението за дежурство е крайно неуместна. Затова предлагаме определението за дежурство да добие следния вид : 2. "Дежурство" е специфична организация на работата при непрекъсваемост на работния процес. През времето на дежурство служителят се явява на работното си място и изпълнява служебните си задължения в рамките на

продължителността на дежурството.

В определението за отдих, считаме за целесъобразно след думите „изпълнява служебните си задължения” да се добавят думите „при необходимост”. Последното смятаме за наложително тъй като определението в този му вид предоставя възможности и крие опасности от злоупотреба с възлагането на служебни задължения по време на времето определено за отдих от страна на ръководителите на съответните териториални служби. Съгласно изложеното по-горе предлагаме определението да добие следния вид :

3. "Време за отдих" е времето, през което служителят възстановява трудовите си сили в зоните и обектите на отговорност, но е длъжен да изпълнява служебните си задължения при необходимост в рамките на продължителността на наряда или дежурството.

В определението за „обедна почивка” или „почивка за хранене” считаме, че следва да бъдат направени такива недвусмислени промени, от които категорично да става ясно, че определението касае времето определено като „обедната почивка” на работещите при ненормиран работен ден, и „почивка за хранене” за работещите при условията на непрекъсваемост на работния процес, т.е. на работещите в хипотезата на чл.16б, ал.2 от ПИДППЗИНЗС, тъй като времето, осигурявано за хранене в общия случай на работещите при режим на дежурства и наряд /т.е извън хипотезата на чл.16б, ал.2/, е и следва да се квалифицира като „време за хранене”. Считаме, че едно добавяне към думите „почивка за хранене” на думите „съгласно чл.16б, ал.2 от настоящия правилник” биха изчистили евентуални обърквания на времето за хранене със същинската „почивка за хранене”. Предлаганата от нас промяна в този аспект е следната :

5. "Обедна почивка" или "Почивка за хранене, съгласно чл.16 б, ал.2" е период от време в рамките на утвърденото работно време, през който служителят не изпълнява служебните си задължения.

Уважаеми г-н гл. Директор,

Надяваме се, посочените от нас по-горе аргументи за изменение и допълнение на някои от членовете на Правилника, които пряко ни засягат да бъдат правилно разбрани и взети предвид при постановяване на Вашия окончателен акт по изменение и допълнение на ППЗИНЗС.

Като Ви благодарим за вниманието, разчитаме на вашето съдействие за прокарване на изложените по-горе наши предложения и оставаме в очакване на Вашата подкрепа за реализирането им.

С уважение :/ П /.....

(Иван Петров Петров)

Председател на УС на

„Синдикатът на служителите от затворите в България”