

КОМЕНТАРИ КЪМ ОБЩЕСТВЕНА КОНСУЛТАЦИЯ ПРОЕКТА НА ПМС ЗА ПРИЕМАНЕ НА НАРЕДБАТА ЗА ТРУДОВАТА КНИЖКА И ТРУДОВИЯ СТАЖ

Коментар	Автор	Дата
Коментар относно Наредбата Уважаеми дами и господа, Предложеният проект на Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж не води по никакъв начин до намаляване на административната тежест на работодателите. Поставената цел с настоящия проект не се постига. Не виждаме убедителен мотив за приемане на новия проект на Наредбата и въвеждане на нови хартиени трудови книжки. След като Министерският съвет прокламира облекчаване на административната тежест за граждани и бизнес, няма логика в това до 5 години всички трудови книжки да се сменят, вкл. и водените към момента за работещите лица. Считаме, че трябва да се усъвършенства информацията подавава към регистрите на НАП и НОИ и постепенно да се върви към изваждане на хартиените трудови книжки от употреба. С уважение Сдружение БНАКК	Елена Великова	24.10.2019
Предложение за отмяна на трудовите книжки Трудовата книжка е отживял документ, който няма добавена стойност нито за служителя, нито за работодателя. Данните, налични в трудовата книжка, са налични в електронни системи и необходимостта от хартиен документ е отминала. В допълнение, някои от данните, които са налични в трудовата книжка като например трудово възнаграждение, могат да бъдат разглеждани като противоречащи на съвременните регулации за защита на данните. Замяната на този документ с друг, който ще доведе до по-голяма административна тежест на работодателя и същевременно добавя още данни на служителя, които могат да бъдат разглеждани като лични данни и не са непременно необходими за работодателя, противоречи както на съвременните практики, така и на нуждите на бизнеса и на служителите.	Marta Simeonova	24.10.2019

Предложения по проекта на Наредбата за Трудовата книжка и Трудовия стажПродължение:3. В чл.5(2) От проекта на Наредбата за ТК и ТС в ТК се вписват само данните от основното трудово правоотношение:Съгласно §1, т.12 от ДР на КТ „Основно Трудово правоотношение” е всяко ТП, което независимо от основанието на което е възникнало е съществувало преди сключването на ТД за допълнителен труд.Същото и дори малко по-ширико е определението на основно ТП в §1, т. 52 от ДР на ЗДДФЛ, където- „Основно ТП”, е правоотношението по т. 26 което е възникнало първо по време. Не се говори за трудово правоотношение, а въобще за правоотношение.В този случай са възможни следните казуси:а/ Ако първото ТП е сключено за 3 часа/непълно РВ/ на ден като основно се вписва в ТК, но това време не се зачита нито за пълен трудов стаж, нито за осигурителен стаж.- Тогава какво ще се впише в ТК на лицето, ако то има още един допълнителен трудов договор при същият работодател или при друг работодател?- Кога и кой от двамата работодатели ще впише в ТК, че лицето има пълен трудов и когато е отработило пълното работно време за длъжността и пълен осигурителен стаж /осигурителният стаж е равен на зачетения трудов стаж/?б/ Същата ситуация ще възникне ако първото по време ТП на работника или служителя е за непълно работно време, но е за 4 и повече часа. В този случай може да се запише че работното време се зачита за пълен трудов стаж, но не и за осигурителен.- Кой и кога ще впише, че осигурителният стаж е равен на зачетеният трудов стаж, ако работника или служителя работи при същия работодател или при друг работодател оставащото до пълно работно време определено за съответната длъжност?В посочените по-горе случаи в ТК трябва да се вписва и допълнителното трудово правоотношение, за да се отрази реалната ситуация по отработения и придобит от работника или служителя трудов стаж и да се покаже реалният осигурителен стаж на лицето. За целта трябва да се помисли или за промяна на определението в КТ за Основно ТП, или за промяна текста на чл. 5(2) от проекта на Наредбата за ТК и ТС, където да се посочи, че се вписват всички трудови правоотношения на работника или служителя, а не само основното.4. В чл. 9 ал. 2; чл.10 ал.2 и чл. 11, ал. 2 от проекта на Наредба за ТК и ТС е определен 14 дневен срок за вписване в трудовата книжка от Инспекцията по труда или от работодателя от представяне на трудовата книжка или подадено

Явор
Димитров

16.10.2019

Предложения по проекта на Наредбата за Трудовата книжка и Трудовия стажУважаеми Дами и Господа,Във връзка с изключителната важност на предлаганият проект за Наредба за ТК и ТС и широкообхватното ѝ приложение предлагам следния Коментар:1. В чл.1, (2) от действащата към момента Наредба за ТК и ТС е вписано изрично, че работодателят след като вземе необходимите данни от ТК я връща на работника или служителя.В проекта на Наредбата за ТК и ТС няма изричен текст за това, а това се подразбира от всеки един текст където е записано, че след вземане на данните от ТК или след вписване в ТК тя се връща на работника или служителя. Това обстоятелство изрично е записано в чл.348, ал. 3 от КТ /Трудовата книжка се съхранява от работника или служителя, който е длъжен да я представя на работодателя при поискване, както и за вписване на нови обстоятелства в нея./:а/ Това означава ли, че след влизане в сила на проекта на Наредба за ТК и ТС трудовите книжки на работниците и служителите изобщо не трябва да се съхраняват от работодателите, а само от работниците и служителите или ще се запази настоящата практика за съхраняване при работодателя с подписана от работника или служителя декларация. Ако се счита, че тази практика трябва да продължи, тъй като се прилага масово от работодателите следва да бъде записан изричен текст в Проекта на Наредбата за ТК и ТС и да се изготвят и приложат образци на декларация, с която работника или служителя декларира, че желае трудовата му книжка да се съхранява от работодателя, а не това да се прави както и до сега тихомълком и в нарушение разпоредбите на КТ.Ако ТК ще се съхранява само от работника или служителя за работодателите, които нарушават разпоредбите на КТ и Наредбата за ТК и ТС и съхраняват ТК при тях, следва да бъде предвидена санкция.2. В чл.4(1) От Проекта на наредбата за ТК и ТС работника или сужителя удостоверява, че постъпва за първи път на работа с писмена декларация.Да се изготви образец на декларацията. Следва:Явор Димитров	Явор Димитров	16.10.2019
--	--------------------------	-------------------

Становище на Българска асоциация за управление на хора (БАУХ)Становището на професионалната организация на професионалистите по управление на човешки ресурси в България, БАУХ, може да намерите тук: http://www.bapm.bg/?go=news&p=view&news_id=687234	Bulgarian Association People Management	11.10.2019
Относно проекта за Наредбата за трудовата книжкаТрудовата книжка следва да бъде само в електронен вариант в НОИ, защото всеки месец работодателите подават необходимата данъчна и трудово-осигурителна информация там и тя се съхранява електронно. В същото време всеки български гражданин може да си извади ПИК код и да си проверява осигуряването в НОИ. Време е НОИ и ИА"ГИТ" да работят в по-тясно сътрудничество и да си взаимодействат по трудово-осигурителни въпроси, в т.ч. и при предлагането на подобни нормативни промени.Подменянето на един вид бланка с друга по никакъв начин не отменя административната тежест на работодателите. Губи се излишно административен ресурс за администрирането ѝ, който може да бъде пренасочен в по-градивни дейности. При условие, че има наредба за електронното трудово досие, е нелепо продължаването на архаични методи с вписване от страна на работодателя и разнасяне от страна на служителя на трудовата му книжка. В 21 век е добре държавата да погледне в бъдещето и да се стреми да засили приложението на електронните технологии в улеснение на самата администрация, бизнеса и самия служител!.	Паола Класа	07.10.2019
Становище на БСКСтановището на БСК е публикувано на адрес https://www.bia-bg.com/standpoint/view/26032/	БСК Пресцентър	03.10.2019
Премахване на трудовата книжкаТрудовата книжка трябва да отпадне напълно. Не е необходима защото дублира информация, която е вече налична в различни регистри. Наредбата е остаряла и напълно ненужна. Хаби се време и енергия за нещо излишно.Има по-належаща нужда от промени в други наредби. Имам предвид наредбата за предаване на ведомости в НОИ от прекратени предприятия без правопреемник. Дами и Господа, ведомостите се слагат в папки, които се шият с конец. Папките се мажат с лепило и се слагат етикети.....В кой век живеем?Боряна Младенова	Боряна Младенова	01.10.2019

Премахване на трудовата книжка!В този си вариант трудовите книжки са инструмент от 19 век и са напълно ненужни предвид наличието на цялата информация на електронен носител в НАП и НОИ. Поради това те се явяват данък върху труда в България, а подмяната им с нови е НОВ двоен данък на бирниците, който няма да облекчи по никакъв начин работата на бизнеса нито на администрацията.Настоявам за пълно отпадане на трудовата книжка!	Ненчо Спасевски	29.09.2019
Коментар1. Предлагам отпадане на трудова книжка - данните за попълване не са необходими нито на работника/служителя, нито на работодателя. Трудовата книжка се използва най-вече от държавната администрация, като данните в нея са предоставени от работодателите поне в един държавен орган и останалите могат да получават информацията служебно. За момента единственното попълване в трудова книжка е за професионален стаж и съответно неговото отпадане, ще създаде и равнопоставе в трудовата дейност. При отпадане на трудова книжка относно удостоверяването на професионален стаж може да е друг регистър с попълване от работодатели времето и длъжността. Това би било едно намаляване на административна тежест в действителност.Понеже тук се пише и нищо не се взима в предвид, да погледнем и самата наредба.2. Да си остане сегашния цвят - става много шарено, да имаш 2 сини и 2 бордо книжки. Цвета не е необходимо да се сменя.3.Промяна на чл. 349, ал. 1 от Кодекса на труда - нужни са данни за удостоверяване на лицето - имена и ЕГН. Другите не са от значение.4. Данни от чл.8 съвпадат с данните от приложение 1 - административна тежест.	Тихомир Петров	29.09.2019
Премахване на трудовата книжка като официален удостоверяващ документВъв век на компютърни технологии, да се предлага хартиен носител на информация?!?! Унищожаване на природата, за да се произведе ненужен документ?!?! Коментарите са излишни!!!	Plamen Bochev	27.09.2019

Премахване на трудовата книжка като официален удостоверение документЗадължително да отпадне трудовата книжка изцяло! Наличната в нея информация (достатъчна, прецизна, точна и ясна информация, свързана с трудовата дейност на работника или служителя) се съхранява в централизирани регистри (НОИ, НАП). Ако се приемат тези промени ще се УВЕЛИЧИ административната тежест за работодателите!	Маргарита Иванова	27.09.2019
Премахване на трудовта книжкаПредлагам трудовата книжка да отпадне изцяло, тъй като наличната в нея информация се съхранява в централизирани регистри (НАП и НОИ). Напълно излишно е през 2019г да се разнася хартиена книжка.	Божидар Божанов	25.09.2019

Облекчаване на административната тежестУважаеми Дами и Господа,Не може да се намери ясен мотив за публикуване на съответната Наредба и въвеждане на нови хартиени трудови книжки. По принцип след като МС прокламира облекчаване на административната тежест за граждани и бизнес няма логика в това след 5 години всички трудови книжки да се сменят, дори и водените към момента за работещи лица.От БСК преди много години имаше предложение за въвеждане на електронна трудова книжка, което е значително по-добрия вариант в днешно време.Конкретно по предложената за обществено обсъждане Наредба - никъде в нея не е записано, че отменя Наредбата приета с ПМС 227/1993г. и така има опасност да има период с две еднакви наредби или с нито една. Отделно на горното чл.19 не може да има ал.1, след като няма други алинеи.След приемане на РМС 704/05.10.2018г. е редно да се спазват принципите за административни облекчения на граждани и бизнес, дори и при приемане на следващи подзаконови нормативни актове. В чл.10, ал.2 и чл.11, ал.3 трябва да се предвиди, че Дирекция ИТ се снабдява служебно с препис от съдебното решение, след представяне на идентификационни данни от заявителя. Същото трябва да се предвиди и за чл.11, ал.2, като там работодателят ползва информацията от екземпляра на съдебното решение което е за него.Относно чл.12 и съответното Приложение 2 ще бъде добре да се предвиди, че трудовият стаж, за който е налична информация в РОЛ се вписва служебно в трудовата книжка от Дирекция ИТ и за него не се изискват хартиени удостоверения по образец Приложение 3. Така също заявителят може да отбележи в поле "Работил съм", че желае да се използва информацията налична в РОЛ, което е аналогично на възможността при подаване на заявление за отпускане на пенсия УП1. Все пак при водената цялостна идея да не се изискват удостоверения на хартиен носител, за които е налична информация в регистри е редно да се съобрази тази възможност, както и в чл. 19 да се запише, че източник на информация за трудов стаж може да е и РОЛ, освен отбелязаните документи.В образца на трудовата книжка ще бъде голямо облекчение да отпаднат полетата "ЛК номер" и данни за адреси на лицето, защото това не е информация, която има отношение към трудовия стаж, както и в текущата информация от работодатели ще е хубаво да отпадне цялата колона 8 за основно трудово възнаграждение,

Асен
Михалков

25.09.2019

Предложение за отмяна на понятието "трудов стаж" и за премахване на трудовите книжкиТрудовата книжка е абсолютна отживелица и никому ненужен документ! Попълването ѝ е безсмислено губене на време на работодателите. Информацията, която носи няма практическо приложение, а голяма част от нея е налична в други електронни регистри (в НАП и НОИ). По-скоро би трябвало да се мисли дали към подаваната в момента информация към регистрите на НАП и НОИ трябва да се добавят данни, а не изкуствено да се поддържа хартиен документ от миналия век!В тази връзка бих искал да изразя и мнението си, че и понятието "трудов стаж" практически вече е загубило всякакъв смисъл. Правата при пенсиониране или при изплащане на обезщетения по реда на КСО са обвързани с осигурителния стаж. Данните за осигурителния стаж могат да се използват и за доказване пред работодатели на придобит "професионален опит", когато това е необходимо във връзка с изисквания за назначаване на работа, заемане на длъжност или за начисляване и изплащане на процента за прослужено време.	Иван Александров	25.09.2019
--	-----------------------------	-------------------

Коментар относно Наредбата В чл. 4, ал. 1 пише: „Постъпването за първи път на работа се удостоверява от работника или служителя с писмена декларация“. Практиката досега показва, че няма утвърдена Декларация – образец, когато работник постъпва за първи път на работа. В чл. 348, ал. 2 от КТ също е написано, че постъпването става с писмена декларация. Предлагам да се създаде Декларация – образец при постъпване за първи път на работа с необходимите реквизити. В чл. 8, ал. 1 предлагате нов щемпел, който да се ползва при прекратяване на трудовото правоотношение, а в чл. 8, ал. 3 пишете: „Под щемпела работодателят вписва дали осигурителният стаж е равен на зачетения трудов стаж, като удостоверява вписването с подпис и печат“. Никъде не се споменава за щемпелите, които досега се ползват. Те се предполага няма да се ползват след влизането в сила на новата наредба, което води до изготвяне на нов щемпел. Какво правим със стария щемпел, който досега се ползва? Никъде в наредбата не е регламентирано докога ще се ползва и дали ще се унищожава? Практиката досега показва, че има щемпел за осигурителния стаж. Предлагам да се създаде щемпел – образец за вписването на осигурителния стаж. Няма как под щемпела да се вписва осигурителния стаж. Ако на страницата в ТК няма място, на следващата ли трябва да се отиде. Предлагам ал. 3 да се промени така: „До щемпела се поставя щемпел, в който работодателят вписва дали осигурителният стаж е равен на зачетения трудов стаж, като удостоверява вписването с подпис и печат“ В чл. 14, ал. 1 пише: „Трудовата книжка се съхранява от работника или служителя.“. Предлагам това обстоятелство да се декларира с декларация по образец. В чл. 15, ал. 1 пише: „Всеки работодател трябва да води регистър на трудовите книжки“. Нов регистър ли трябва да се купува, ще има ли образец на този регистър и старите регистри продължават ли своята дейност?	ivan	24.09.2019
---	------	------------