

Проект на ПМС за приемане на Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж

Информация

Откриване / Приключване: 24.09.2019 г. - 24.10.2019 г. Неактивна

Номер на консултация: #4613-K

Област на политика: Социална политика и заетост

Тип консултация: ---

Съгласно чл. 347 от Кодекса на труда трудовата книжка е официален удостоверяващ документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя. Тя следва да съдържа ясна, точна и надеждна информация, която да гарантира ползването на трудови и осигурителни права от работника или служителя. Съществуващият към момента образец на трудовата книжка не е актуализиран от 1996 г. Измененията в трудовото законодателство, настъпили през годините след утвърждаването на образца, от една страна изискват вписването на допълнителна информация в трудовата книжка, за която няма предвидени полета, а от друга - изискват прецизиране на реквизити на сега съществуващи полета. Промените, които се налага да бъдат извършени в действащата към момента наредба, са многобройни и важни, поради което се предлага да се приеме нова Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж, а действащата до момента наредба - да бъде отменена. Предложеният проект на наредба има за цел:

1. привеждане на регламентацията относно трудовата книжка и трудовия стаж в съответствие с настъпилите промени в трудовото законодателство;
2. осигуряване на достатъчна, прецизна, точна и ясна информация, свързана с трудовата дейност на работника или служителя, която е от значение за ползване на трудови и осигурителни права въз основа на трудовата книжка.
3. намаляване на административната тежест за работодателите, които са и осигурители на наетите от тях работници и служители.

Начини на предоставяне на предложения и становища

- Портала за обществени консултации (изисква се регистрация чрез имейл);
- Електронна поща на посочените адреси;
- Системата за сигурно електронно връчване <https://edelivery.egov.bg/> (изисква се квалифициран електронен подпис или ПИК на НОИ);
- Официалния адрес за кореспонденция.

Документи

Пакет основни документи:

[Становище по частичната оценка на въздействието - вер. 1.0 | 24.09.2019](#)

[Частична оценка на въздействието - вер. 1.0 | 24.09.2019](#)

[Проект на Наредба - вер. 1.0 | 24.09.2019](#)

[ПМС - вер. 1.0 | 24.09.2019](#)

[Доклад - вер. 1.0 | 24.09.2019](#)

Консултационен документ:

Справка становища:

Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

Автор: Елена Великова (24.10.2019 15:31)

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 поемадава към регистрите на НАП и НОИ и постепенно да се върви към изваждане на хартиените трудови книжки от употреба.

С уважение

Сдружение БНАКК

Автор: Marta Simeonova (24.10.2019 13:29)

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.

Автор: Явор Димитров (16.10.2019 13:31)

Предложения по проекта на Наредбата за Трудовата книжка и Трудовия стаж

Продължение:

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 основанията на което е възникнало е съществувало преди сключването на ТД за допълнителен труд.

Същото и дори малко по-широко 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 зачетения 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 заявление с приложени ТК и съответен документ от работника или служителя.

Този срок е несъразмерно голям в сравнение с 5 дневния срок, който се изисква от работника или служителя по наредбата. Този удължен срок от 14 дни може да създаде проблеми на работниците или служителите, които трябва да започнат работа по ново трудово правоотношение поради забавено представяне на оформена ТК.

Следователно необходимо е да бъде намален от 14 на 5 или най-много на 7 дневен срок, в който да бъдат извършвани вписванията в ТК от датата на представянето ѝ или от датата на подаденото заявление от работника или служителя.

Явор Димитров

Автор: Явор Димитров (16.10.2019 13:26)

Предложения по проекта на Наредбата за Трудовата книжка и Трудовия стаж

Уважаеми 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

Автор: Bulgarian Association People Management (11.10.2019 13:56)

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

Автор: Паола Класа (07.10.2019 14:35)

Относно проекта за Наредбата за трудовата книжка

Трудовата 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!.

Автор: БСК Пресцентър (03.10.2019 14:28)

Становище на БСК

Становището на БСК е публикувано на адрес <https://www.bia-bg.com/standpoint/view/26032/>

Автор: Боряна Младенова (01.10.2019 17:58)

Премахване на трудовата книжка

Трудовата 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

Автор: Ненчо Спасевски (29.09.2019 18:36)

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, които няма да облекчи по никакъв начин работата на бизнеса нито на администрацията.

Настоявам за пълно отпадане на трудовата книжка!

Автор: Тихомир Петров (29.09.2019 14:06)

Коментар

1. 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 единственото попълване в трудова книжка е за професионален стаж и съответно неговото отпадане, ще създаде и равнопоставяне 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.

Автор: Plamen Bochev (27.09.2019 09:54)

Премахване на трудовата книжка като официален удостоверителен документ

Във век на компютърни технологии, да се предлага хартиен носител на информация?!?! Унищожаване на природата, за да се произведе ненужен документ?!?! Коментарите са излишни!!!

Автор: Маргарита Иванова (27.09.2019 09:14)

Премахване на трудовата книжка като официален удостоверителен документ

Задължително 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!

Автор: Божидар Божанов (25.09.2019 21:37)

Премахване на трудовта книжка

Предлагам 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.

Автор: Асен Михалков (25.09.2019 12:05)

Облекчаване на административната тежест

Уважаеми 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 ПМС 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 образеца 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, защото това е конфиденциална информация между работника и негови предишни работодатели.

Поздрави,

Асен Михалков

Автор: Иван Александров (25.09.2019 11:58)

Предложение за отмяна на понятието "трудов стаж" и за премахване на трудовите книжки

Трудовата 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.

Автор: ivan (24.09.2019 16:57)

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?

История

Начало на обществената консултация - 24.09.2019

Приключване на консултацията - 24.10.2019

Справка за получените предложения

Справка или съобщение.

Окончателен акт на Министерския съвет
