С П Р А В К А
за отразяване на становищата, получени след общественото обсъждане
на проекта на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредба за вписване в регистъра на заетостта

Участник в общественото обсъждане (изброяване по реда на постъпване)	**Предложение/Мнение**	**Приема/ не приема предложението**	**Мотиви**
1	**2**	**3**	**4**
KosKos	В указанието за попълване на т. 22. Код по ЕКАТЕ в приложение №1, текста: "се подава уведомление" може да се замени с "се подава ЕТЗ"	Приема се.	
Proteus	Тази наредба е публикувана на 02.08.2024 г. в държавен вестник. През март 2025 г. беше публикувана заповед на шефа на НАП за одобряване на структура и формат на файла. Всички разработчици на софтуер започнахме да правим промени в нашия софтуер на база на наредбата и заповедта. Трябва да обновим софтуера при нашите клиенти в първите един - два дни на месец юни 2025 г. тъй като наредбата влиза в сила от 01.06.2025. И изведнъж вие решавате да правите промени в още невлязлата в сила наредба (явно от август миналата година до сега не сте успели да съобразите, че трябват промени в наредбата). Срока за обществено обсъждане е 15.05.2025. След това трябва да се приеме от министерски съвет и да се публикува в държавен вестник, което едва ли ще стане преди 25.05.2025 г. След това ние имаме пет !!! дни да отразим промените и да обновим програмите при клиентите. Предлагам да запишете в преходни и заключителни разпоредби, че промените в наредбата влизат в сила един месец след публикуването им в държавен вестник.	Не се приема.	Срокът за влизане в сила е регламентиран в Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (обн., ДВ, бр. 85 от 2023 г.). Всички актуализации на промените във файловия формат и логиката на подаване са качвани на страница на НАП. Информацията, която следва да се подава към НАП е ясно регламентирана в наредбата и е налична и на интернет страницата на НАП.

Proteus	Съгласно наредбата Поле 33. Запорни съобщения по чл. 512, ал. 5 ГПК – попълват се данни за код за получено запорно съобщение или за вдигане на запора по вземане за издръжка. Код 0 – няма запорно съобщение, код 1 – има запорно съобщение Но съгласно чл. 512, ал. 5 от ГПК: Запорното съобщение по вземане за издръжка се вписва в единния електронен трудов запис на длъжника от лицето, което изплаща възнаграждението. Когато длъжникът премине на работа при друг работодател или в друго учреждение, удръжките от възнаграждението му продължават въз основа на това вписване, дори и да не е получено друго запорно съобщение. Когато работник, за който има запорно съобщение премине при нов работодател, ако новия работодател не получи запорното съобщение, той от електронния регистър може единствено да разбере, че има запорно съобщение. Не може от електрония регистър да разбере нито размера на запора нито банковата сметка на съдия - изпълнител. В тази ситуация новия работодател не може да изпълни вмененото му с ГПК задължение да продължи удръжките дори и да не е получено друго запорно съобщение защото от електронния регистър единствено ще разбере, че при предишния работодател е имало запорно съобщение. Предлагам в уведомлението да се добавят полета, които да дават достатъчно информация на новия работодател за да е възможно той да удържа и превежда на съдия изпълнител наложения запор.	Не се приема.	Разпоредбата на чл. 8, ал. 1 от КТ изисква добросъвестност при осъществяване на трудовите права и задължения, поради което работниците и служителите следва да се предоставят нужната информация на работодателите. Предвиждането на допълнителни полета за вписване на данни по изпълнително производство представлява значително увеличаване на административната тежест за работодателите. Следва да се отбележи, че за да бъде наложен запорът законът изисква да бъдат предприети две процесуални действия: изпращане на призовка за доброволно изпълнение до длъжника и изращане на запорно съобщение до трето задължено лице - в случая до работодателя. Според практиката на ВКС запорът се налага и чрез препращане на запорното съобщение от предходния към новия работодател на длъжника при промяна на мосторабoтата му и се смята за изпратен от съдебния изпълнител-чл. 512, ал. 3 ГПК, т.е. при последвала смяна на работодателя запорът се счита наложен с изпращане на запорното съобщение до последния.
paolina_kl	В техническото изпълнение на отразяванията на промени или встъпване в длъжност не е предвидено поле, което да посочва датата на встъпване в длъжност или на промяна в длъжността. Защото датата на сключване на трудовия договор не е задължително и няма как да съвпада с датата на встъпване в длъжност или датата, от която се изменя длъжността. Това би създало проблеми за големи работодатели, които имат хиляди служители, за които няма как например регистрацията на трудовия договор и всъпването в длъжност на служителя да станат в един и същ ден. А това ако не бъде взето предвид ще създаде значителни проблеми във връзка с отразяването и изчисляването на точния осигурителен стаж!	Приема се по принцип.	В т. 14 на електронния трудов запис е предвидено да се посочва датата на начало на изпълнение на трудовия договор или на възникване на служебното правоотношение, от което е видна и датата на встъпване в длъжност. Създава се и т. 16А „Дата на влизане в сила на изменението на трудовото или служебното правоотношение“, в която ще се попълва датата, от която е влязло в сила изменението на трудовото или служебното правоотношение.

poli_kasovska	В указанията за попълване на поле 12 от Приложение 1 към чл.8, т.1 има неясноти. За трудово правоотношение има създадени 3 кода, които са свързани с чл.119, ал.1 КТ. Код 019 е за случаите с изменение на основното месечно възнаграждение, 020 - за изменение на продължителността на работното време, а 021 - за промяна на срока, длъжността, уговорения платен годишен отпуск и/или място на работа. Не е ясно кой код трябва да се попълни ако на основание чл.119 КТ се променят едновременно основната заплата и продължителността на работното време или ако се променят едновременно работната заплата, длъжността и мястото на работа или други комбинации от трите кода. Предлагам трите кода да се обединят в един или да се прецизира текстът. Реално това са промени, свързани с един и същи член от Кодекса на труда, а от ЕТЗ и от предхождащия го ЕТЗ ще е ясно какво точно се е променило. Не е конкретизирано и как се попълва поле 12 в случай на прекратяване на трудов договор - с основанието от договора или с основанието на последното допълнително споразумение.	Не се приема.	Трудовото правоотношение се изменя писмено по взаимно съгласие на страните. Поради това работодателят, съобразно подписаното допълнително споразумение за изменение на трудовото правоотношение, следва да направи преценка за водещото правно основание. Няма пречка да се впише код 021 за промяна на трудовото правоотношение, с което се изменят няколко елемента от него. В указанията за попълване на приложение №1 е посочено, че при прекратяване на трудово/служебно правоотношение се попълват всички точки от ЕТЗ без 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23А, 23 и 24. Следователно в т. 12 се попълва задължително код за основание за сключване на трудовия договор, съответно основанието за издаване на акта за назначаване, както и датата на сключване на трудовия договор/издаване на акта за назначаване във в т. 10. Поради това при прекратяване на трудово или служебно правоотношение следва да се подаде ЕТЗ, в което да се посочат данните за съответния трудов договор или акт за назначаване.
poli_kasovska	Предлагам да се прецизират указанията за подаване на данни за ЕТЗ с Приложение 1 към чл.8, т. 1 за поле 25 "Дни използван платен годишен отпуск, полагащ се за годината на прекратяване на правоотношението". Съгласно чл.155 и чл.156 от КТ платеният отпуск е основен/удължен и допълнителен. Кой отпуск трябва да се включва - само основният или и допълнителният? Ако се включват и дните за допълнителният отпуск, следващият работодател няма да може коректно да определи правото на платен годишен отпуск на дадено лице. Трябва ли да се взема предвид броят на дните, за които е изплатено обезщетение за неизползван отпуск?	Не се приема.	Съгласно чл. 66, ал. 1, т. 5 от КТ в трудовия договор се определя размерът на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски. В тази връзка в т. 24 от ЕТЗ „Дни уговорен платен годишен отпуск по трудово правоотношение“ се попълват броят на работните дни уговорен платен годишен отпуск в трудовия договор.
Васил Василев	В предлаганото изменение на чл. 9, ал. 3 от НВРЗ (пар. 1 от Проекта на ПМС за изменение и допълнение на наредбата за вписване в Регистъра на заетостта) е уточнено, че електронните трудови записи може да се подават и в ТД на НАП на електронен носител с придружително писмо само от работодатели или органи по назначаването с до 5 наети лица по трудови или служебни правоотношения. Към настоящия момент липсва уточнение как работодатели ще подават данни в "Специален регистър". Във варианта на чл. 9, ал. 3 от действащата НВРЗ се разрешаваше (даваше възможността) електронните трудови записи да се подават и на	Не се приема.	Промените в чл. 9 са свързани с регламентиране на изрична възможност за работодатели и органи по назначаването, при които има до 5 работници и служители, да подават данни и чрез придружително писмо съгласно приложение № 4. При условие че в специален регистър постъпва информация по смисъла на Закона за защита на класифицираната информация, то следва да се прилага специалния ред, определен в този закон.

	електронен носител с придружително писмо, без да се уточнява къде. Тази регламентация предполагаше, както в ТД на НАП по места (за микропредприятията), така и в ЦУ на НАП - за Специален регистър. С предлаганото изменение се уточнява, че на електронен носител с придружително писмо могат да се подават електронни записи само в ТД на НАП по места работодатели с до 5 наети лица, което се отнася за микропредприятията. Предлагам да се създаде редламентация, която да се отнася за това как подават електронни трудови записи работодателите в Специален регистър на НАП.		
sp_bojkov	Във връзка с изпълнението на задълженията по § 24. ЗИД на КТ, респективно § 25 за служебните правоотношения: § 24 (1) В срок до 1 юни 2026 г. или при прекратяване на трудовото правоотношение в периода от 1 юни 2025 г. до 1 юни 2026 г. работодателите оформят трудовите книжки на работниците и служителите, като в трудовата книжка с цифри и думи се записва продължителността на трудовия стаж, положен от работника или служителя при него към 1 юни 2025 г., подписва се от главния счетоводител и от работодателя, като се подпечатва с печата му, ако разполага с такъв. След оформянето ѝ трудовата книжка се връща незабавно на работника или служителя, и с оглед на логическото обвързване на данните от Регистъра на трудовите договори и Регистъра на заетостта, предложени с § 1а, предлагаме да се създаде нов § 1б., в който за действащите правоотношения недвусмислено да се укаже, че при прекратяване на правоотношението в Регистъра на заетостта се вписва продължителността на стажа за целия период на прослужено време, без приспадане на частта по реда на § 24, респективно § 25. Горното се налага и с оглед обстоятелството че в Регистъра на заетостта следва да се впишат и исторически данни от служебни книжки. В случай че считате, че в Регистъра на заетостта следва да се вписват данни за трудов стаж само за периоди след 01.06.2025 г. и за служебен стаж след 01.6.2026 г. то същото следва да се впише към указанията на Наредбата.	Не се приема.	В § 1а, т. 1 изрично е предвидено, че по реда на тази наредба се подават данни за сключване, изменение или прекратяване на трудови договори за периода до 01.06.2025 г., когато не са изпратени уведомления по реда на Наредба № 5 от 29 декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда. В тази връзка при подаване на електронен трудов запис за прекратяване на трудовия договор след 1.06.2025 г. следва да се попълват всички необходими реквизити, в т.ч. т. 30 и т. 31 относно продължителността на времето, което се признава или не се признава за трудов стаж. Поради това при спазване на изискванията на наредбата следва да се вписва признатия / непризнатия трудов стаж по съответното трудово правоотношение, независимо от датата, на която е възникнало.
Национална агенция за приходите	В редица случаи от практиката фактическата промяна на съответното правоотношение (трудово или служебно) се осъществява преди или след датата на сключване на допълнителното споразумение, съответно издаване на акта за промяна на служебното правоотношение. Такива могат да бъдат случаите, когато във връзка с нормативен акт възнаграждението се променя за вече минали месеци (със стара дата), промяната на длъжността е договорено да се осъществи след изпълнението на определени условия, също със стара дата и др.	Приема се.	

	В този аспект и с оглед обективното отразяване на посочените и други подобни обстоятелства в регистъра на заетостта се предлага въвеждане на ново поле в приложение №1 към наредбата – т. 16А Дата на влизане в сила на изменението на трудовото или служебното правоотношение. С направеното предложение се цели правна сигурност и коректно отразяване на данните в ЕЕТЗ на лицата за съответните изменения, във връзка със сключеното допълнително споразумение към трудовия договор или акта за промяна на служебното правоотношение.		
Теменуга Павлова консултант- "С+С Аутоматион" ООД	1. Каква информация се въвежда в Приложение №1 към чл.8, т.1, поле 24.Дни уговорен платен годишен отпуск по трудово правоотношение: дните договорен основен платен годишен отпуск или основен , удължен и допълнителен платен годишен отпуск, дововорени в трудово-правния документ за назначаване? 2. Валутата на основното трудово възнаграждение, което се декларира в поле18. Размер на основното трудово възнаграждение или основната месечна заплата, към кой момент се декларира, към датата на сключване на трудовия договор или към датата на начало на изпълнение на трудовия договор или на възникване на служебното правоотношение? 3. Има разминаване в изброените ключови полета при подаване на заличаващ ЕТЗ за сключен договор, сключено допълнително споразумение и прекратяване на регистриран договор между Наредбата за вписване в регистъра на заетостта и Спецификацията на файловия формат на ЕТЗ. Полета 7. Име, 8. Презиме и 9. Фамилия в Приложение №1 към чл.8, т.1 считат ли се за ключови полета? 4. В сегашният си вид Наредбата не допуска сключване на повече от един трудов договор с едно и също лице и основание в един ден. На практика, за да избегне този пропуск, Осигурителите следва да се съобразяват при назначаването на едно лице на два основни или два допълнителни трудови договори в един и същи ден, което е определено неудобство.	Не се приема.	Няма конкретни предложения за промени.
ТехноЛогика ЕАД	I. Необходимост от поле „Дата на влизане в сила на изменението“ в Електронния трудов запис. Съгласно чл. 8. от Наредбата за вписване в регистъра на заетостта, приета с ПМС № 267 от 29.07.2024 г., обн. ДВ. бр. 65 от 2 август 2024г. (Наредбата), „Данните в регистъра на заетостта се вписват въз основа на приетите в Националната агенция за приходите електронни трудови записи, подадени от: 1. работодател или орган по назначаването съгласно Приложение № 1 или Приложение № 2;“. Същевременно видно от Приложение № 1 към чл. 8, т. 1 от Наредбата, определените за попълване полета в Електронния трудов запис за сключване, изменение и прекратяване на трудов договор и за възникване, промяна и прекратяване на служебно правоотношение (ЕТЗ) не предвиждат възможност за вписване на данни относно датата на влизане в сила на изменението на трудовото или служебното правоотношение.	Приема се.	

	Предвидена е възможност за вписване на данни, отнасящи се единствено за датата на сключване на допълнително споразумение или издаване на акта за промяна на служебното правоотношение. Същата има отношение към осъществяване на контролните функции на административните органи по спазване на сроковете определени в чл. 62 от Кодекса на труда (КТ), но не може самостоятелно да осигури спазването на принципите заложени в чл. 347, ал. 2 от КТ, особено по отношение гарантиране на актуалност и точност на съхраняваните данни. Следва да се има предвид, че Единният електронен трудов запис (ЕЕТЗ) е електронен документ, който съдържа данни и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя, и е официален удостоверителен документ, а без дата на влизане в сила на вписаната промяна, не е възможно работодателят, да спази задължението си за точно вписване на данните за настъпилите промени в единния електронен трудов запис. Редица са случаите, в които работодателите и органите по назначаването сключват споразумения или издават актове за изменение на служебното правоотношение, в които датата на сключване/издаване на акта за промяна съществено се разминава от датата на влизане в сила на промяната в трудовото/служебното правоотношение. Така например годишното увеличение на индивидуалните възнаграждения на държавните служителите обикновено се планира и осъществява считано от началото на календарната година, но се реализира едва след приключване на нормативно регламентираната процедура за оценяване на служителите в държавната администрация за изпълнението на заеманите от тях длъжности, т.е. актовете за изменение на служебното правоотношение в общия случай се издават два месеца по-късно. В тази връзка предлагаме в Приложение № 1 към чл. 8, т. 1, определените за попълване полета в Електронен трудов запис за сключване, изменение и прекратяване на трудов договор и за възникване, промяна и прекратяване на служебно правоотношение да се допълнят с ново поле 16а – Дата на влизане в сила на изменението на трудовото или служебното правоотношение. Въпросните данни би следвало да са задължителни за попълване, когато: - тип на документа е със стойност код 0 - при акт за назначаване, действащ към 01.06.2026 г. и тип правоотношение 02; - тип на документа е със стойност код 2 – при изменение на трудовото или служебното правоотношение.		

	II. Проблеми и предложения за оптимизиране на вписването на запорни съобщения в Единния електронен трудов запис. Съгласно чл. 349, ал.1, т. 16 от Кодекса на труда, Единният електронен трудов запис съдържа данни за запорни съобщения, предвидени в чл. 512, ал. 5 от Гражданския процесуален кодекс (ГКП). Видно от визираната разпоредба на ГПК, касае се единствено за запорно съобщение по вземане за издръжка, което се вписва в единния електронен трудов запис на длъжника от лицето, което изплаща възнаграждението. Законодателят ясно е регламентирал целта на вписването, а тя е че, когато длъжникът премине на работа при друг работодател или в друго учреждение, удръжките от възнаграждението му продължават въз основа на това вписване, дори и да не е получено друго запорно съобщение. В тази връзка разпоредбата на чл. 10, ал. 1, т. 5 от Наредбата, която задължава работодателят и органът по назначаването да подават електронен трудов запис съгласно Приложение № 1 в тридневен срок от получаване на запорното съобщение по чл. 512, ал. 5 от ГПК или вдигане на запора, не просто не кореспондира с целите на закона, но и създава необоснована административна тежест за работодателите и органите по назначаването. На първо място, задължението за вписване на данни и обстоятелства в тридневен срок от сключването или изменението на трудовия договор, определен в чл. 62, ал. 3 от КТ, респективно чл. 111 от Закона за държавния служител (ЗДСл), касае данни, които са елемент от съдържанието на трудовото/служебното правоотношение, подробно регламентирани в чл. 66 от КТ и реквизитите на акта за назначаване определени в чл. 11 от ЗДСл. Видно от съдържанието на трудовия договор/реквизитите на акта за назначаване, запорното съобщение не е елемент на трудовото/служебното правоотношение и не е предпоставка за договаряне на условия, свързани с предоставянето на работната сила, които да са уредени с повелителни разпоредби на закона. При положение, че искането за подаване на ЕТЗ не е обвързано с наличието на документ между страните по трудовото/служебното правоотношение, чиито факти и обстоятелства следва да бъдат вписани в регистъра на заетостта, обективно в Указанията за подаване на данни за електронен трудов запис за сключване, изменение и прекратяване на трудов договор и за възникване, промяна и прекратяване на служебно правоотношение - Приложение №1 към чл. 8, т. 1 (Указанията) на практика не е предвиден ред за подаване на посочените данни при посочените в чл. 10, ал. 1, т. 5 обстоятелства. В т. 2 „Код корекция – попълва се код:“ на въпросните указания е поставена Забележка, че „1. Код корекция 1 се попълва и при подаване на ЕТЗ във връзка с получено запорно съобщение по чл. 512, ал. 5 от Гражданския процесуален кодекс или във връзка с вдигане на запора. В тези случаи се попълват всички данни от предходно подадения ЕТЗ и в т. 33 - съответният код за наличие на запорно съобщение (след получаването) или за липса на запорно съобщение (след вдигане на запора)“. Във всички случаи, изпълнението на забележката, част от	Не се приема.	В чл. 349, ал. 1, т. 16 от Кодекса на труда е регламентирано, че единният електронен трудов запис съдържа данни за запорни съобщения, предвидени в чл. 512, ал. 5 от Гражданския процесуален кодекс. Поради това няма основание да се отменят задълженията, предвидени в наредбата, да се вписват данните относно наложените/вдигнатите запори.

	Указанието ще доведе до вписване на неверни данни и обстоятелства, както относно момента на възникването на запора, така и за момента на неговото вдигане, което е пряко нарушение на принципа на Кодекса на труда относно гарантиране на актуалност и точност на съхраняваните данни. Като се има предвид, че Единният електронен трудов запис е електронен документ, който съдържа данни и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя, и е официален удостоверителен документ, то не е възможно Работодателят, да бъде задължаван да вписва неверни данни за настъпилите промени относно запорните съобщения в Единния електронен трудов запис на лицата. Така например при възникнало правоотношение, което е вписано с ЕТЗ, по което няма последващи промени, но е получено запорно съобщение две години след първоначално вписаното ЕТЗ, то указанията повеляват, че следва да се коригира вече подаденото ЕТЗ, а при липсата на каквито и да е било полета за допълнителни данни, които да бъдат вписани относно самото запорно съобщение, то на практика работодателят е задължен да впише неверни обстоятелства, относно това, че запорът е съществувал към датата на сключване на трудовото правоотношение, а не към датата на неговото възникване. Отделно от това когато работник, за който има запорно съобщение премине при нов работодател, ако новият работодател не получи запорното съобщение, той от електронния регистър може единствено да разбере, че има запорно съобщение, но не може да получи информация нито за размера на запора нито за банковата сметка, по която същият следва да бъде продължен. В тази ситуация новият работодател не може да изпълни вмененото му с ГПК задължение да продължи удръжките дори и да не е получено друго запорно съобщение, защото от електронния регистър единствено ще разбере, че при предишния работодател е имало запорно съобщение. В тази връзка предлагаме: - да се отмени разпоредбата на чл. 10, ал. 1, т. 5. от Наредбата като въпросното задължение за вписване на данни по отношение на запорните съобщения се включи в обхвата на изпълнението на задължението по чл. 10, ал. 4, т. 1. от Наредбата. - в точка 3. Тип на документа - попълва се код: „0 – при акт за назначаване, действащ към 01.06.2026 г.; попълва се само за тип правоотношение 02; в този случай се попълват всички точки от ЕТЗ към момента на подаване без т. 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 и 32;“ да се допълни и поле 33. „1 - при сключване на трудов договор или при акт за назначаване, издаден след 31.05.2026 г.; в тези случаи се попълват всички точки от ЕТЗ без 16, 17, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 и 32;“ да се допълни и поле 33. „2 – при изменение на трудовото или служебното правоотношение, с което се променя: основанието на трудовия договор или на акта за назначаване; срока на трудовия договор или на акта за назначаване; длъжността на лицето; размера на основното трудово възнаграждение или		

	на основната месечна заплата; на продължителността на работното време; уговореният размер на платения годишен отпуск; мястото на работа (освен в случаите на командироване в страната или в чужбина по реда на Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина или при промяна на мястото на работа по реда на чл. 107з, ал. 8, изр. 2 от Кодекса на труда); ранга на държавния служител, съответно дипломатическия ранг; както и при командироване в рамките на предоставяне на услуги по чл. 121а, ал. 1, т. 1 КТ; в тези случаи се попълват всички точки от уведомлението без т. 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 и 32;“ да се допълни и поле 33. - в т. 33 да се допълни изречението, че „Кодът за запорно съобщение се попълва при подаване на данни за прекратяване на трудовото или служебното правоотношение.“. - в Приложение № 1 към чл. 8, т. 1, определените за попълване полета в Електронен трудов запис за сключване, изменение и прекратяване на трудов договор и за възникване, промяна и прекратяване на служебно правоотношение да се допълнят с ново поле 34 – Данни относно запорното съобщение. Тип на полето „текст“, дължина 200 символа. Въпросните данни би следвало да са задължителни за попълване, когато: тип на документа е със стойност код 3 – при прекратяване на регистриран трудов договор или на служебно правоотношение и поле 33 е със стойност - 1 - има запорно съобщение. Като указание към т. 34 да се добави изречението че “Вписаните данни като минимум следва да осигурят възможност удръжките от възнаграждението да продължат въз основа на това вписване, дори и да не е получено друго запорно съобщение“.		
	III. Необоснована административна тежест при вписване на промени за уговорения платен годишен отпуск в Единния електронен трудов запис. Видно от сравнението между реквизитите на съществуващата към момента трудова книжка на хартиен носител и на единния електронен трудов запис е, че на вписване ще подлежат значително повече обстоятелства, напр. уговорения и реално използвания в годината на прекратяване на трудовото правоотношение платен годишен отпуск. Това законодателно решение определено може да бъде приветствано, най-малкото защото прави по-лесно доказването на тези обстоятелства при евентуален спор, а и наличието на по-детайлна информация е и предпоставка за по- добро спазване на трудовото законодателство. При вписването на дните за използван платен годишен отпуск, полагащ се за годината на прекратяването на правоотношението, ще стане доста по-ефективно спазването на чл. 33, ал. 2 НРВПО. Разпоредбата гласи, че когато след ползване на платения годишен отпуск в пълен размер трудовото правоотношение се прекрати в същата календарна година, работникът и служителят не дължат обезщетение на предприятието за частта от отпуската, за която не са отработили съответното време. До края на същата календарна година работникът и служителят нямат право да	Не се приема.	В чл. 349, ал. 1, т. 17 от Кодекса на труда е регламентирано, че единният електронен трудов запис съдържа данни за уговорения платен годишен отпуск. Според чл. 66, ал. 1, т. 5 от КТ в трудовия договор се определя размерът на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски. В чл. 349, ал. 2 от КТ изрично е предвидено, че работодателят е длъжен точно и своевременно да вписва в единния електронен трудов запис данните по предходната алинея и настъпилите промени в тях. Видно от изложеното, предвидените задължения за вписване на размера на уговорения платен годишен отпуск при сключване на трудов договор или при изменението му с допълнително споразумение, са в съответствие с изискванията на КТ.

	ползват платен годишен отпуск освен ако за новата работа се предвижда отпуск в по-голям размер. Практиката показва, че досега второто изречение на разпоредбата рядко се е спазвало, доколкото новият работодател не е имал откъде да получи информация за броя използвани дни платен годишен отпуск от работника или служителя при предходния му работодател. Сега тази информация ще може да се извлече от единния електронен трудов запис. Доколкото подобна регламентация не съществува по отношение на държавните служители, Законът за държавния служител не съдържа задължения за вписване на данни по отношение на уговорения платен годишен отпуск, както и на дните използван платен годишен отпуск, полагащ се за годината на прекратяването на правоотношението. Въпреки споменатите очевидни ползи следва да се има предвид, че за работодателите и органите по назначаването възникват редица нови задължения за деклариране на промяна в обстоятелства, за които Наредбата по чл. 62, ал. 5 от КТ в старата си редакция не предвиждаше подобна административна тежест. Така например с Наредбата се въвежда задължение за деклариране на всяка промяна в обстоятелствата свързана с: - Промяна в размера на основното трудово възнаграждение; - Промяна в продължителността на работното време; - Промяна в уговорения платен годишен отпуск за трудовите правоотношения; - Промяна в ранга на държавния служител, съответно дипломатическия ранг; - Вписване на запори и обезщетения; - Вписване на влязло в сила на съдебно решение, с което: е установена продължителността на трудов или служебен стаж; е признато за незаконно уволнението на работника или служителя или прекратяването на служебното правоотношение на държавния служител; е поправено основанието за прекратяване на трудовото или служебното правоотношение. Видно от разпоредбата на чл. 10, ал. 1, т. 2, буква „з“ от Наредбата същата създава задължение за вписване на всяка промяна в уговорения платен годишен отпуск, когато се изменя трудово правоотношение, което надхвърля целите на въведената промяна за дигитализация на хартиената трудова книжка и създава необоснована административна тежест без добавена стойност за наетите лица и техните работодатели – настоящи или бъдещи. С оглед на намаляването на излишната административна тежест предлагаме да се отмени чл. 10, ал. 1, т. 2, буква „з“ от Наредбата като въпросното задължение за вписване на данни по отношение на уговорения и ползван платен годишен отпуск се включи в обхвата на изпълнението на задължението по чл. 10, ал. 4, т. 1. от Наредбата. Както вече отбелязахме по- горе, вписването на размера на уговорения платен годишен отпуск има		

	отношение към разпоредбата на чл. 33, ал. 2 НРВПО, с оглед на което достатъчно е същият да се декларира еднократно при прекратяването на трудовото правоотношение. В случай, че се приеме горното предложение, същото следва да намери отражение и в Указанията за подаване на данни за електронен трудов запис за сключване, изменение и прекратяване на трудов договор и за възникване, промяна и прекратяване на служебно правоотношение (Приложение №1 към чл. 8, т. 1).		
	IV. Необходимост от допълване на Указанията за Единния електронен трудов запис (ЕТЗ) относно използването на множество кодове за едно основание за изменение (чл. 119 КТ) и вписване на водещо правно основание при прекратяване. В Указанията за подаване на данни за електронен трудов запис за сключване, изменение и прекратяване на трудов договор и за възникване, промяна и прекратяване на служебно правоотношение (Приложение №1 към чл. 8, т. 1) по отношение на трудовите правоотношения в т. 12. Основание на трудовия договор/акта за назначаване или основание за промяна на правоотношението са дефинирани три различни основания/кодове, които са свързани с изменение на трудовото правоотношение - чл.119, ал.1 КТ: - „019 – допълнително споразумение по чл. 119, ал. 1 КТ или заповед по чл. 118, ал. 3 КТ за изменение на основното трудово възнаграждение; - 020 – допълнително споразумение по чл. 119, ал. 1 КТ или заповед по чл. 138а, ал. 1 или 2 КТ за изменение на продължителността на работното време; - 021 – допълнително споразумение по чл. 119, ал. 1 КТ, с което се изменя срокът на трудовия договор; длъжността на работника или служителя; размерът на уговорения платен годишен отпуск и/или мястото на работа„ Наличието на три отделни кода за едно правно основание – чл. 119 от КТ, което принципно не е самостоятелно правно основание за изменение на трудовото правоотношение, създава неяснота кой код следва да се попълни ако се променят едновременно основната заплата и продължителността на работното време или ако се променят едновременно работната заплата, длъжността и мястото на работа или други комбинации от трите кода. Избраният подход за вписване на данни в едно общо поле за основание на трудовия договор/акта за назначаване или основание за промяна на правоотношението съществено затруднява проследяването на промените при трансформацията на трудовите договори. Така например при сключен срочен трудов договор на основание чл. 68, ал. 1, т. 2-4 от КТ, при който няма конкретно измерим срок и преобразуване на същия в безсрочен, в нито един момент в ЕЕТЗ не би могла да бъде отразена въпросната промяна. Подаденото основно ЕТЗ ще бъде с код за срочно правоотношение (002, 003, 004), а изменението ще е с код за допълнително правоотношение 021.	Не се приема.	В указанията за попълване на приложение №1 е посочено, че при прекратяване на трудово/служебно правоотношение се попълват всички точки от ЕТЗ без 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23А, 23 и 24. Следователно в т. 12 се попълва задължително код за основание за сключване на трудовия договор, съответно основанието за издаване на акта за назначаване, както и датата на сключване на трудовия договор/издаване на акта за назначаване във в т. 10. Поради това при прекратяване на трудово или служебно правоотношение следва да се подаде ЕТЗ, в което да се посочат данните за съответния трудов договор или акт за назначаване.

	Отделно, Указанията не конкретизират с какъв код се попълва поле 12 в случай на прекратяване на трудов договор - с основанието от трудовия договор/акта за назначаването или с основанието на последното допълнително споразумение. В тази връзка като минимум предлагаме да се допълнят Указанията за подаване на данни за електронен трудов запис за сключване, изменение и прекратяване на трудов договор и за възникване, промяна и прекратяване на служебно правоотношение (Приложение №1 към чл. 8, т. 1) като в т. 3. Тип на документа - попълва се код: след думите „3 – при прекратяване на регистриран трудов договор или на служебно правоотношение; в този случай се попълват всички точки от ЕТЗ без 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23А, 23 и 24.“ се добави изречението „При прекратяване на регистриран трудов договор или на служебно правоотношение в т. 12 се вписва последното актуално правно основание, на което е сключено съответното правоотношение“.		
	V. Липсата на достъп и/или регламент за достъп до данни за основното правоотношение ще възпрепятства коректното изчисляване и вписване на трудов стаж по допълнителни договори в Единния електронен трудов запис. Съгласно чл. 15, ал. 1, т. 4 от Наредбата Националната агенция за приходите осигурява достъп на работодателя и органа по назначаването за данни от единен електронен трудов запис на лицето, с което е в трудово или служебно правоотношение, подадени от предходни работодатели или органи по назначаване, с изключение на данните за размера на трудовите възнаграждения и обезщетения. Горното е в унисон с разпоредбата на чл. 347а, ал. 4 от КТ, съгласно която работодателите имат право на информация за наети от тях работници и служители, въведена от предходни работодатели, определена в наредбата по чл. 62, ал. 5 от КТ, с изключение на размера на трудовите възнаграждения и обезщетения, които работникът или служителят е получавал при предходни работодатели. Работодателите имат право на информация за изплатените обезщетения по чл. 222, ал. 2 и 3. Редът за предоставяне на информацията се определя в наредбата по чл. 62, ал. 5 от КТ. В Указанията за подаване на данни за електронен трудов запис за сключване, изменение и прекратяване на трудов договор и за възникване, промяна и прекратяване на служебно правоотношение (Приложение №1 към чл. 8, т. 1) по отношение на прекратяване на трудово/служебно правоотношение е указано, че „3 – при прекратяване на регистриран трудов договор или на служебно правоотношение; в този случай се попълват всички точки от ЕТЗ без 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23А, 23 и 24.“, без оглед на това дали се касае за основно или допълнително правоотношение. Т.е. при прекратяване на правоотношението, в т.ч. по допълнителен трудов договор/допълнително служебно правоотношение работодателят/органът по назначаването е длъжен да впише данни за:	Не се приема.	В чл. 347, ал. 4 от Кодекса на труда е регламентирано правота на достъп на работодателите до данни от единния електронен трудов запис, въведени от предходни работодатели. Разпоредбата на чл. 8, ал. 1 от КТ изисква добросъвестност при осъществяване на трудовите права и задължения, поради което работниците и служителите следва да се предоставят нужната информация на работодателите.

	- т. 30. Продължителност на времето, което се признава за трудов стаж – попълва се продължителността на времето, което се признава за трудов стаж в години, месеци и дни във формат (ггммдд). Полето се попълва само при подаване на данни за ЕТЗ за вид правоотношение 01. - т. 32. Продължителност на времето, което се признава за служебен стаж или за стаж в дипломатическа служба – попълва се продължителността на времето, което се признава за служебен стаж или за стаж в дипломатическа служба в години, месеци и дни във формат (ггммдд). Полето се попълва само при подаване на данни за ЕТЗ за вид правоотношение 02. Съгласно чл. 119 от ЗДСл - Изчисляването на служебния стаж се извършва по реда, определен в чл. 355 от Кодекса на труда, като съответната разпоредбата на КТ гласи, че „(1) Трудовият стаж се изчислява в дни, месеци и години.; (2) За 1 ден трудов стаж се признава времето, през което работникът или служителят е работил най-малко половината от законоустановеното за него работно време за деня по едно или няколко трудови правоотношения.“. Съгласно ал. 5 на същата разпоредба „По този кодекс за трудов стаж не се признава времето в повече от действително изслуженото по трудово правоотношение, което се признава за пенсия, както и времето в повече при превръщане на труда от една категория в друга при пенсиониране на работника или служителя.“. Видно от гореизложеното е, че трудовото законодателство не предвижда за трудов стаж да се зачита време, с продължителност по-голяма от календарното време. С оглед на това, ако лице работи по основен трудов договор и по допълнителен трудов договор, то за трудов стаж не му се признава изслуженото в повече време. Предвид обстоятелството, че Единният електронен трудов запис е електронен документ, който съдържа данни и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя, и е официален удостоверителен документ, и с оглед спазване на принципите заложени в чл. 347, ал. 2 от Кодекса на труда, особено по отношение гарантиране на актуалност и точност на съхраняваните данни, за правилното изчисляване и вписване на данните за трудов стаж по допълнително правоотношение, следва да се предвиди ред, по който работодателите/органите по допълнителното правоотношение следва да получат достъп до данните не само за предходните работодатели/органи по назначаването, а и по отношение на настоящите работодатели/органи по назначаването в частта продължителност на работното време по основното правоотношение. Предвид законовите ограничения въведени в чл. 347а, ал. 4 от КТ, възможно решение на проблема може да се търси в посока изменение и допълнение на Наредбата за трудовия стаж, като в нея се разпише процедура, при която работодателите, с оглед правилното изчисляване на трудовия стаж по допълнителното правоотношение, при прекратяване на допълнителното правоотношение, ще имат право да получат ограничен достъп до данните за основното правоотношение на		

	наетите от тях лица. Желателно е да се въведе и задължение за наетите лица при прекратяване на основен договор да информират работодателя по допълнителното правоотношение с оглед законосъобразното изпълнение на задълженията им по неговото администриране. С оглед на оперативност и предвид, че Наредбата за вписване в регистъра на заетостта се приема от Министерския съвет, по предложение на министъра на труда и социалната политика, съгласувана с изпълнителния директор на Националната агенция за приходите, последният е поставен в копие на становището.		

X

ДИМИТЪР ТЪРПОВ
ГЛАВЕН СЕКРЕТАР