Частична предварителна оценка на въздействието	
Институция: Министерство на труда и социалната политика	**Нормативен акт:** Постановление за приемане на Наредба за реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта
◉ Не е включен в законодателна/оперативна програма на Министерския съвет	○ Включен е в законодателната/оперативната програма на Министерския съвет за: ……
Лице за контакт: **Калина Петкова, директор на Дирекция „Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд“**	**Телефон и ел. поща:** **Kalina.Petkova@mlsp.government.bg**

1. Проблеми за решаване:

Проблем 1 „Не са регламентирани редът и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта“.

1.1.Кратко опишете проблема/проблемите и причините за неговото/тяхното възникване. По възможност посочете числови стойности.

Със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ЗИД на КТ) (обн., ДВ, бр. 85 от 2023 г.) са направени промени в глава седемнадесета, раздел I на Кодекса на труда, с които се създава задължение за изграждане на регистър на заетостта, който съдържа единните електронни трудови записи на работниците и служителите. Регламентирано е, 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. Направени са промени и в Закона за държавния служител (ЗДСл), като е предвидено в регистъра на заетостта да се вписват данни за служебните правоотношения на държавните служители. Изграждането и поддържането на регистъра на заетостта е възложено на Националната агенция за приходите (НАП).

С промени в чл. 62, ал. 5 от КТ изрично е предвидено, че редът и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта се определят с наредба на Министерския съвет, по предложение на министъра на труда и социалната политика, съгласувана с изпълнителния директор на Националната агенция за приходите и председателя на Националния статистически институт (Наредбата). В чл. 120 от ЗДСл. е регламентирано, че с наредбата по чл. 62, ал. 5 от КТ следва да се определи и редът за водене на регистъра на заетостта във връзка с държавната служба. Според чл. 347, ал. 4 от КТ с Наредбата следва да се определят форматът и редът за съхранение на данните в регистъра на заетостта, редът и сроковете за вписване, заличаване и удостоверяване на обстоятелства, условията за достъп до данните, както и редът и правата на изпълнителния директор на НАП за достъп до данни в други регистри във връзка с воденето на регистъра на заетостта.

С Наредбата следва да се определят и условията за достъп до данните в единния електронен трудов запис както от страна на лицата, така и от страна на работодателите и органите по назначаване. Редът за вписване на данни в регистъра от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, когато съответните данни не са подадени от работодателя или органа по назначаване, също следва да са в обхвата на Наредбата.

В § 27 и 28 от преходните и заключителните разпоредби на ЗИД на КТ е определено, че в срок до 1 юни 2024 г. Министерският съвет приема Наредбата, а изпълнителният директор на НАП изгражда регистъра на заетостта в срок да 1 юни 2025 г.

Предвид изложеното, за да бъде изпълнено законово регламентираното задължение е необходимо да бъде приета Наредба за реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта. Нормативно установените изисквания в Наредбата са предпоставка за изграждане на регистъра по заетостта.

1.2. Посочете възможно ли е проблемът да се реши в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности (например съвместни инспекции между няколко органа и др.).
Посоченият проблем не може да бъде решен в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности, доколкото чл. 62, ал. 5 от КТ изрично делегира правомощията на Министерския съвет да определи с наредба изискванията относно реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта.

1.3.Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема/проблемите.
Действащата нормативна уредба (КТ и ЗДСл) не позволява решаване на проблема, тъй като с промените в КТ (в сила от 1 юни 2025 г.) и в ЗДСл (в сила от 1 юни 2026 г.), се предвижда премахване на изискването да се водят на хартиен носител трудовата и служебната книжка и се установява задължението данните относно трудовите и служебните правоотношения да се вписват в регистъра на заетостта. За изпълнение на това законово задължение е необходимо нормативно да се определят сроковете, начинът и редът, вкл. форматът за събиране и съхранение на данни в регистъра на заетостта, както и условията и редът за достъп до тях. По този начин ще се осигури възможност НАП своевременно да изгради регистъра по заетостта, а задължените за вписване лица (работодателите и органите по назначаване) да изпълнят законовите си задължения.

1.4. Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.
Предвид законовата делегация в чл. 62, ал. 5 от КТ и чл. 120, ал. 1 от ЗДСл, която изрично оправомощава Министерският съвет да определи с наредба редът и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта, е необходимо да бъде приет съответният подзаконов нормативен акт.
Приемането на наредбата не е свързано с въвеждане на изисквания, произтичащи от правото на ЕС.

1.5. Посочете дали са извършени последващи оценки на нормативния акт или анализи за изпълнението на политиката и какви са резултатите от тях?
Не.

Проблем 2 „ Уредбата на трудовата книжка в подзаконов нормативен акт ще противоречи на Кодекса на труда след 1 юни 2025 г.“

2.1.Кратко опишете проблема/проблемите и причините за неговото/тяхното възникване. По възможност посочете числови стойности.
Със Закона за изменение и допълнение на КТ (обн., ДВ, бр. 85 от 2023 г.) са приети промени в глава седемнадесета, вкл. в нейното наименование – от „Трудова книжка и трудов стаж“ на „Регистър на заетостта, единен електронен трудов запис и трудов стаж“. Създава се задължение за изграждане на регистър на заетостта, който съдържа единните електронни трудови записи на работниците и служителите. Регламентирано е, 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. В тази връзка работодателите в срок до 1 юни 2026 г. следва да оформят трудовите книжки и след оформянето им да ги върнат на работниците и служителите.

Предвид промените в раздел I от глава седемнадесета на Кодекса на труда, свързани със замяната на трудовата книжка с регистъра на заетостта и единния електронен трудов запис, от 1 юни 2025 г. са отменени разпоредбите относно: представянето, издаването, съхранението и вписването на данни в трудовата книжка; отговорността на работодателя при незаконно задържане на трудовата книжка; задълженията на инспекцията по труда за издаване на нова трудова книжка при изгубване на старата.
Съдържанието на единния електронен запис на работника или служителя е определено изчерпателно в чл. 349, ал. 1 и съдържа данни относно възникването, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение. В тази връзка ще отпадне задължението на работодателя да вписва посочените данни в трудовата книжка на работника или служителя.
С промяната в чл. 356 от КТ е предвидено Министерският съвет да издаде наредба само по прилагането на раздел втори „Трудов стаж“ от глава седемнадесета. Поради тези изменения в КТ се налага промяна и в Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, като подзаконов нормативен акт, който да урежда въпросите по прилагане на разпоредбите на КТ, свързани с трудовия стаж.
Без да се извършат промени в Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, след 1 юни 2025 г., когато влизат в сила промените в раздел I от глава седемнадесета на Кодекса на труда ще е налице противоречие между нормативни актове от различна степен (КТ и Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж).

2.2. *Посочете възможно ли е проблемът да се реши в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности (например съвместни инспекции между няколко органа и др.).*
Посоченият проблем не може да бъде решен в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности, доколкото чл. 62, ал. 5 от КТ изрично делегира правомощията на Министерския съвет да определи с наредба изискванията относно реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта, със създаването на който отпада необходимостта от хартиени трудови книжки. Това от своя страна налага отмяната на раздел I от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, доколкото след 1 юни 2025 г. процедурата по вписване на данни, свързани с трудовото правоотношение на работниците и служителите, ще става по нови правила, съгласно наредбата по чл. 62, ал. 5 от КТ.

2.3.Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема/проблемите.
Действащата Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж не позволява решаване на проблема, тъй като с промените, които влизат в сила от 1 юни 2025 г., се предвижда премахване на изискването да се води на хартиен носител трудова книжка и се установява задължение данните относно трудовите правоотношения да се вписват в регистъра на заетостта, създаден с промените в КТ.

2.4. Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.
Предвид законовата делегация в чл. 356 от КТ, която изрично оправомощава Министерския съвет да издаде наредба само по отношение на трудовия стаж, е необходимо да се отмени уредбата на относно трудовата книжка, която се съдържа в Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж. Приемането на нормативния акт не е свързано с въвеждане на изисквания, произтичащи от правото на ЕС.

2.5. Посочете дали са извършени последващи оценки на нормативния акт или анализи за изпълнението на политиката и какви са резултатите от тях?
Не.

2. Цели:

Посочете определените цели за решаване на проблема/проблемите, по възможно най-конкретен и измерим начин, включително индикативен график за тяхното постигане. Целите е необходимо да са насочени към решаването на проблема/проблемите и да съответстват на действащите стратегически документи.

2.1. По проблем 1:

Цел 1 „Приемане на ясни правила, ред и срокове за вписване на данни в регистър на заетостта, свързани с трудовите и служебните правоотношения.“

Цел 2 „Осигуряване на сигурност на данните, свързани с трудовите и служебните правоотношения и осигуряване на достъп до тях от страна на заинтересованите лица.“

Цел 3 „Намаляване на административната тежест при администрирането на трудовите и служебните правоотношения и обмена на документи.“

Цел 4 „Изпълнение на задължението, регламентирано в разпоредбата на чл. 62, ал. 5 от КТ“

2.2. По проблем 2:

Цел „Осигуряване на съответствие между Кодекса на труда и Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж.“

3. Заинтересовани страни:

Посочете всички потенциални заинтересовани страни/групи заинтересовани страни (в рамките на процеса по извършване на частичната предварителна частична оценка на въздействието и/или при обществените консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове), върху които предложенията ще окажат пряко или косвено въздействие (бизнес в дадена област/всички предприемачи, неправителствени организации, граждани/техни представители, държавни органи/общини и др.).

1. **Пряко заинтересовани страни:**

- **работници и служители -** наети лица по трудово и служебно правоотношение - 2 218 004, от които 98 407 наети лица в администрация на изпълнителната власт (по данни на НСИ – „Годишна статистика на заетостта и разходите за труд 2023 г.“);
- **работодатели и органи по назначаване** - общ брой предприятия – 449 481 (по данни на НСИ - годишно изследване за 2022 г. - „Годишна бизнес статистика“) и общ брой на администрации – 590 („Доклад за състоянието на администрацията – 2022 г.“);
- **Национална агенция за приходите** – в качеството на администрация, която има задължение да създаде и поддържа регистър на заетостта.

2. **Косвено заинтересовани страни:**

- **Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ -** при осъществяване на контрол относно спазването на трудовото законодателство и на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба;
- **Националния статистически институт** – при публикуването на агрегирани данни от регистъра на заетостта.

4. Варианти на действие. Анализ на въздействията:

4.1. По проблем 1: „Не са регламентирани редът и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта“.

Вариант 1 „Без действие“:

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Описание:

Вариантът „Без действие“ се характеризира с непредприемането на никакви действия. При този вариант няма да се приеме наредба, която да регламентира реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта. Това ще е предпоставка за неизпълнение на законовите изисквания за изграждане на регистъра на заетостта, в който да се вписва данни за

трудовите и служебните правоотношения. Липсата на регламентация относно реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта, е предпоставка за сериозни отрицателни въздействия, защото след 1 юни 2025 г. отпада задължението за работодателите да вписват данни в трудовите книжки, а след 1 януари 2026 г. - и на органите по назначаване за вписване на данни в служебните книжки. Без вписване на данни в единните електронни трудови записи няма да има официални удостоверителни документи, които съдържат данни за трудовите и служебните правоотношения.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При Вариант 1 „Без действие“ не се очакват положителни (икономически/социални/екологични) въздействия върху заинтересованите страни.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Липсата на регламентация относно реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта, ще е сериозна предпоставка за отрицателни въздействия за всички заинтересовани страни.

- За наети лица по трудово и служебно правоотношение:

Неприемането на наредба ще окаже отрицателно въздействие върху лицата, тъй като след 1 юни 2025 г. работниците и служителите по трудово правоотношение, а след 1 януари 2026 г. и държавните служителя, няма да имат възможност да доказват факти, свързани с трудовите и служебните правоотношения, от съответен официален удостоверителен документ (трудова и служебна книжка). Това може да доведе до сериозно нарушаване на техните права, особено в случаите, когато е необходимо да се доказва статус на нието лице, например във връзка с административни и съдебни производства или за частно-правни отношения (кандидатстване за отпускане на кредити и др.). Ще е затруднено и доказването на придобития трудов или служебен стаж, което ще създаде проблеми при кандидатстване за работа и за ползване на права, свързани с трудов и служебен стаж.

- За работодателите и органите по назначаване:

Вариант 1 ще се отрази отрицателно на тази група лица, поради лисата на нормативна регламентация на реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта. Това ще доведе до затруднения при администрирането на трудовите и служебните правоотношения. Липсата на регламентация ще породи правна несигурност и е предпоставка за съдебни спорове. Поради липсата на единен електронен трудов запис работодателите и органите по назначаване ще са задължени да предоставят различни документи на хартиен носител за доказване на факти и обстоятелства, свързани с трудовите и служебните правоотношения, което води до увеличаване на разходите при администриране на правоотношенията и допълнителна административна тежест (допълнително време, човешки и финансов ресурс).

- За Националната агенция за приходите:

Няма да има възможност да изпълни законовите задължения да изгради и поддържа регистър на заетостта. Това ще доведе до затруднения пред ползвателите на административните услуги на НАП, което е предпоставка за липса на доверие към институцията и за множество административни и съдебни производства.

- За Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“:

Посоченият вариант ще се отрази негативно върху възможността за осъществяване на ефективна и ефикасна контролна дейност. Няма да има възможност да се използват данните от регистъра на заетостта в рамките на контролната дейност, което е свързано с невъзможност да се събират доказателствени средства в рамките на административни и административнонаказателни производства. Това ще ограничи възможностите за предприемане на предвидените в законодателството принудителни административни мерки при нарушаване на трудовите права. Ще се повиши броят на жалбите и сигналите, подавани от наети лица, които няма да могат да реализират трудови права, с оглед на липсата на достоверни източници на данни.

- За Националния статистически институт:

Посоченият вариант ще се отрази негативно върху дейността на Националния статистически институт, който няма да изпълни законовото задължение за публикуване на статистическа информация относно заетостта, като ползва данните от регистъра по заетостта.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Специфични въздействия: Въздействия върху малките и средните предприятия: Вариант 1 „Без действие“ ще окаже отрицателно въздействие върху малките и средни предприятия, за които ще съществува сериозна правна несигурност при администрирането на трудовите отношения. Допълнително ще се повишат разходите им, предвид необходимостта от издаване на различни документи, доказващи факти и обстоятелства, свързани с трудовите правоотношения на наетите от тях работници и служители.

Административна тежест: При този вариант на действие административната тежест по отношение на малките и средни предприятия, както и при всички заинтересовани страни ще се повиши. За наетите в тях лица ще е необходимо да изискват отделни документи за доказване на факти и обстоятелства, свързани с трудовите или служебните правоотношения, съответно за работодателите ще е необходимо да се подготвят и издават тези документи. Това е допълнителна административна тежест, свързана с човешки, времеви и финансов ресурс.

Вариант 2 „Приемане на Наредба за реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта“

2.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Описание:

Вариант 2 е свързан с приемане на наредба, която да регламентира реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта. Това е предпоставка да се изпълнят законовите изисквания за изграждане на регистъра на заетостта, който да съдържа данни за трудовите и служебните правоотношения. Ясната регламентация на реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта, ще позволи на работодателите (след 1 юни 2025 г.) и на органите по назначаване (след 1 юни 2026 г.) да вписват данни и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работниците и служителите в единните електронни трудови записи. Регистърът на заетостта ще служи за официален източник на данни, което е предпоставка за безпроблемно и своевременно използване и доказване на факти и обстоятелства за трудовите и служебните правоотношения.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Ясната регламентация на реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта, е предпоставка за положителни икономически и социални въздействия за всички заинтересовани страни.

- За наети лица по трудово и служебно правоотношение:

Приемането на наредбата ще окаже положително въздействие върху наетите лица, тъй като след 1 юни 2025 г. работниците и служителите по трудово правоотношение, а след 1 юни 2026 г. и държавните служители, ще имат възможност да доказват факти и обстоятелства, свързани с трудовите и служебните правоотношения, чрез използване на данните от регистъра на заетостта. Освен това достъпът на лицата до техните единни електронни трудови записи е допълнително условие за повишена осведоменост и защита на трудовите им права, доколкото данните ще се съхраняват в електронния регистър без възможност да се загубят или унищожат. При този вариант на действие ще се намали административната тежест за лицата, тъй като няма да се налага да изискват от работодателя и да представят различни видове документи във връзка с трудовите и служебните им правоотношения, в т.ч. при административни и съдебни производства или за

частно-правни отношения (кандидатстване за отпускане на кредити и др.). Няма да е необходимо представяне на отделни документи за доказване на придобит трудов или служебен стаж при кандидатстване за работа, както и за ползване на права, произтичащи трудовото и служебното правоотношение.

- За работодателите и органите по назначаване:

Вариант 2 ще се отрази положително на тази група лица, тъй като се създава ясна нормативна регламентация на реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта. Това ще намали административната тежест при администриране на трудовите и служебните правоотношения, чрез намаляване на времевия и финансов ресурс. Ясната регламентация ще допринесе за по-голяма правна сигурност и е предпоставка за избягване на съдебни спорове. След изграждане на регистъра на заетостта работодателите и органите по назначаване няма да имат задължение да предоставят различни документи на хартиен носител за доказване на факти и обстоятелства, свързани с трудовите и служебните правоотношения.

- За Националната агенция за приходите:

При приемане на наредбата НАП ще има възможност да изпълни законовите задължения да изгради и поддържа регистър на заетостта. Определянето на ясни правила относно реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта, ще спомогне за предоставяне на качествени административни услуги от НАП, което ще повиши престижа на институцията и е свързано с повишаване на доверието на гражданите към нея.

- За Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“:

Посоченият вариант ще се отрази положително върху възможността за осъществяване на ефективна и ефикасна контролна дейност. Контролните органи ще имат възможност да ползват данните от регистъра на заетостта в рамките на контролната дейност, което ще е от полза при събирането на доказателства в рамките на административните и административнонаказателните производства. Това ще увеличи възможностите за предприемане на предвидените в законодателството принудителни административни мерки при нарушение на трудовите права. Може да се очаква намаляване на броя на жалбите и сигналите, подавани от наети лица, предвид по-голямата им възможност да реализират трудови права, с оглед на наличието на достоверен източник на данни.

- За Националния статистически институт:

Посоченият вариант ще се отрази положително върху дейността на Националния статистически институт, който ще да има възможност да използва достоверни първични данни, подавани от работодателите и органите по назначаване, които са свързани с трудовите и служебните правоотношения.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Не се идентифицират негативни икономически, социални или екологични въздействия върху пряко или косвено заинтересованите лица.

2.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Специфични въздействия: Въздействия върху малките и средните предприятия: Вариант 2 ще окаже положително въздействие върху малките и средни предприятия, за които ще съществува правна сигурност при администрирането на трудовите отношения. Ще се намалят разходите им, защото няма да е необходимо да издават различни документи, доказващи факти и обстоятелства, свързани с трудовите правоотношения на наетите от тях работници и служители.

Административна тежест: При този вариант административната тежест по отношение на всяка от групите заинтересовани лица ще се намали. За наетите лица няма да е необходимо да изискват различни видове документи за доказване на факти и обстоятелства, свързани с трудовите или служебните правоотношения, съответно за работодателите и органите по назначаване да подготвят и издават тези документи.

4.2. По проблем 2: „Уредбата на трудовата книжка в подзаконов нормативен акт ще противоречи на Кодекса на труда след 1 юни 2025 г.“.

Вариант 1 „Без действие“:

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Описание:

Вариантът „Без действие“ се характеризира с непредприемането на никакви действия. При този вариант ще е налице несъответствие между законов и подзаконов нормативен акт – Кодекса на труда и Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж. Това ще създава проблеми в правоприлагането, доколкото ще е необходимо да се обосновава, че ако наредба противоречи на нормативен акт от по-висока степен, правораздавателните органи, както и други заинтересовани страни, следва да прилагат по-високия по степен акт.

Едновременно с това, след приемането на Наредбата, която ще регламентира реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта, ще действат два подзаконови нормативни акта, които уреждат въпросите за вписването и удостоверяването на данни и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя, по различен начин – вписване и удостоверяване чрез единен електронен трудов запис и чрез трудова книжка на хартиен носител.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При Вариант 1 „Без действие“ не се очакват положителни (икономически/социални/екологични) въздействия върху заинтересованите страни.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Наличието на законов и подзаконов нормативен акт, които регламентират различни правила относно вписването и удостоверяването на факти и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя, ще създаде правна несигурност и може да доведе до проблеми в практиката и затруднения при правоприлагането. Наличието на нормативна уредба относно воденето на трудови книжки, след 1 юни 2025 г. е потенциален риск за множество спорове, което ще повлияе отрицателно и на бизнес средата. За доказване на факти и обстоятелства, свързани с трудовите правоотношения, е възможно наетите лица да продължат да изискват от работодателите да извършват вписвания в трудовите им книжки и/или да им издават различни документи на хартиен носител, което може да доведе до трудови спорове между тях.

- За наети лица по трудово правоотношение:

Непредприемането на действия за нормативна промяна ще окаже отрицателно въздействие върху лицата, тъй като след 1 юни 2025 г. за тях ще съществува правна несигурност относно официалния източник на данни за трудовите им правоотношения. За преодоляване на тази несигурност наетите лица ще е необходимо да съхраняват различни документи, което е свързано с допълнителна административна тежест за тях.

- За работодателите:

Вариант 1 ще се отрази отрицателно на тази група лица, поради наличие на законов и подзаконов нормативен акт, които регламентират различни правила относно вписването и удостоверяването на факти и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя. Това ще създаде правна несигурност и може да доведе до различно правоприлагане, което ще затрудни работодателите при администрирането на трудовите правоотношения. Наличието на различна регламентация относно вписването на данни и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя (в регистъра на заетостта и в трудовата книжка) е предпоставка за напрежение и съдебни спорове между страните по трудовото правоотношение. Това може да доведе до натоварване на длъжностните лица при работодателите, вкл. до увеличаване на разходите при администриране на правоотношенията и допълнителна административна тежест.

- За Националната агенция за приходите:

Вариант 1 ще се отрази отрицателно на приходната агенция, доколкото може да бъде натоварена с повишен брой въпроси от работодателите и консултации относно задължението им след 1 юни 2025 г. да вписват данни и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на наетите лица в трудовата книжка. Това ще доведе до разходване на допълнителни ресурси от агенцията.

- За Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“:

Посоченият вариант ще се отрази негативно върху контролната дейност на агенцията. Ще се повиши броят на жалбите и сигналите, подавани от наети лица, които ще са поставени в положение на правна несигурност, доколкото ще съществуват два нормативни акта, които регламентират различни правила относно вписването и удостоверяването на факти и обстоятелства, свързани с трудовата им дейност, което може да се отрази негативно на техните трудови права. Може да се очаква и нарастване на броя на запитванията от страна на работодателите във връзка с точното и правилното прилагане на нормативната уредба. Това ще доведе до разходване на допълнителни ресурси от агенцията.

- За Националния статистически институт:

Посоченият вариант няма да се отрази негативно върху дейността на Националния статистически институт, доколкото институтът няма функции, свързани с администрирането на трудовите правоотношения.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Специфични въздействия: Не са налице специфични въздействия.

Въздействия върху малките и средните предприятия: Вариант 1 „Без действие“ ще окаже отрицателно въздействие върху малките и средни предприятия, за които ще съществува сериозна правна несигурност при администрирането на трудовите отношения, поради наличието на правна уредба на трудовата книжка в подзаконов нормативен акт, която противоречи на Кодекса на труда.

Административна тежест: При този вариант административната тежест по отношение на малките и средните предприятия ще се повиши. За наетите лица и за работодателите в малките и средните предприятия ще съществува правна несигурност относно приложимата нормативна уредба и е възможно да се породят правни спорове.

Вариант 2 „Промяна на Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж“

2.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Описание:

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Чрез промяна на Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж ще се отмени раздел I „Трудова книжка“ в сила от 1 юни 2025 г., което ще има положително въздействие върху всички заинтересовани страни, предвид приемането на непротиворечива нормативна уредба и ясното регламентиране на правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение.

- За наети лица по трудово правоотношение:

Отмяната на уредбата на трудовата книжка, която се съдържа в Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, ще окаже положително въздействие върху наетите лица, тъй като след 1 юни 2025 г. ще има единна уредба относно удостоверителният документ, с който се доказват факти и обстоятелства, свързани с трудовите им правоотношения – единния електронен трудов запис. Единният електронен трудов запис е надежден и сигурен начин за вписване и съхраняване на данните и обстоятелствата, свързани с трудовото правоотношение, което осигурява допълнителна гаранция за трудовите права на работниците и служителите. Наетите лица ще имат осигурен достъп

до вписаните данни в техните единни електронни трудови зависи по всяко време, което ще им осигури осведоменост и сигурност за трудовите им права.

- За работодателите:

Вариант 2 ще се отрази положително на тази група лица, тъй като ще съществува единна нормативна регламентация относно задължението за извършване на вписване единствено в регистъра на заетостта и отпадане на задължението за вписване на данни и обстоятелства в трудова книжка. Това ще намали разходите и административната тежест при администриране на трудовите правоотношения. Ясната регламентация ще допринесе за по-голяма правна сигурност и е предпоставка за избягване на трудови спорове. След изграждане на регистъра на заетостта работодателите няма да имат задължение да предоставят различни документи на хартиен носител за доказване на факти и обстоятелства, свързани с трудовите правоотношения.

- За Националната агенция за приходите:

При приемане на промени в наредбата се очаква приходната агенция да не бъде натоварвана от работодателите с неприсъщи функции да ги консултира относно новите правила да вписват данни и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на наетите лица, в регистъра на заетостта, а не в трудовата книжка.

- За Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“:

Посоченият вариант ще се отрази положително върху дейността на агенцията. Може да се очаква намаляване на броя на жалбите и сигналите, подавани от наети лица, които няма да са поставени в положение на правна несигурност относно трудовите им права, доколкото ще съществува единна уредба относно вписването и удостоверяването на факти и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя, в регистър на заетостта.

- За Националния статистически институт:

Посоченият вариант няма да се отрази върху дейността на Националния статистически институт, доколкото той няма функции, свързани с администрирането на трудовите правоотношения.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Не се идентифицират негативни икономически, социални или екологични въздействия върху нито една от групите пряко или косвено заинтересовани лица.

2.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Специфични въздействия: Въздействия върху малките и средните предприятия: Вариант 2 ще окаже положително въздействие върху малките и средни предприятия, за които ще съществува правна сигурност при администрирането на трудовите отношения. Ще се намалят разходите им, защото няма да възникват трудови спорове между тях и наетите работници и служители относно приложимата нормативната уредба.

Административна тежест: При този вариант административната тежест по отношение на малките и средните предприятия ще се намали. За наетите лица и за работодателите ще съществува единна уредба относно официалния удостоверителен документ за данни и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя, което осигурява правна сигурност и свежда до минимум предпоставките за трудови спорове относно начина на удостоверяване на факти и обстоятелства, свързани с трудовото правоотношение.

5. Сравняване на вариантите:

Степени на изпълнение по критерии: 1) висока; 2) средна; 3) ниска.

5.1. По проблем 1: „Не са регламентирани редът и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта“.

	Вариант 1	**Вариант 2**

Ефективност	**Цел 1** „Приемане на ясни правила, ред и срокове за вписване на данни в регистър на заетостта, свързани с трудовите и служебните правоотношения.“	ниска	висока
	Цел 2 „Осигуряване на сигурност на данните, свързани с трудовите и служебните правоотношения и осигуряване на достъп до тях от страна на заинтересованите лица.“	ниска	висока
	Цел 3 „Намаляване на административната тежест при администрирането на трудовите и служебните правоотношения и обмена на документи.“	ниска	висока
	Цел 4 „Изпълнение на задължението, регламентирано в разпоредбата на чл. 62, ал. 5 от КТ.“	ниска	висока
Ефикасност	**Цел 1** „Приемане на ясни правила, ред и срокове за вписване на данни в регистър на заетостта, свързани с трудовите и служебните правоотношения.“	ниска	висока
	Цел 2 „Осигуряване на сигурност на данните, свързани с трудовите и служебните правоотношения и осигуряване на достъп до тях от страна на заинтересованите лица.“	ниска	висока
	Цел 3 „Намаляване на административната тежест при администрирането на трудовите и служебните правоотношения и обмена на документи.“	ниска	висока
	Цел 4 „Изпълнение на задължението, регламентирано в разпоредбата на чл. 62, ал. 5 от КТ.“	ниска	висока
Съгласуваност	**Цел 1** „Приемане на ясни правила, ред и срокове за вписване на данни в регистър на заетостта, свързани с трудовите и служебните правоотношения.“	ниска	висока
	Цел 2 „Осигуряване на сигурност на данните, свързани с трудовите и служебните правоотношения и осигуряване на достъп до тях от страна на заинтересованите лица.“	ниска	висока
	Цел 3 „Намаляване на административната тежест при администрирането на трудовите и служебните правоотношения и обмена на документи.“	ниска	висока
	Цел 4 „Изпълнение на задължението, регламентирано в разпоредбата на чл. 62, ал. 5 от КТ.“	ниска	висока

5.2. По проблем 2: „Уредбата на трудовата книжка в подзаконов нормативен акт ще противоречи на Кодекса на труда след 1 юни 2025 г.“

		Вариант 1	Вариант 2
Ефективност	**Цел** „Осигуряване на съответствие между Кодекса на труда и Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж.“	ниска	висока
Ефикасност	**Цел** „Осигуряване на съответствие между Кодекса на труда и Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж.“	ниска	висока
Съгласуваност	**Цел** „Осигуряване на съответствие между Кодекса на труда и Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж.“	ниска	висока

Посочете препоръчителните варианти за решаване на поставения проблем/проблеми.

6. Избор на препоръчителен вариант:

По проблем 1:

Вариант 2 „Приемане на Наредба за реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта.“

По проблем 2:

Вариант 2 „Промяна на Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж.“

6.1. Промяна в административната тежест за физическите и юридическите лица от прилагането на препоръчителните варианти (включително по отделните проблеми):

○ Ще се увеличи

◉ Ще се намали

○ Няма ефект

1.1. Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на препоръчителния вариант за решаване на всеки проблем.

1.2. Ако се предвижда въвеждането на такса, представете образуването на нейния размер съгласно Методиката по чл. 7а от Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност.

И при двата избрани варианта за решаване съответно на Проблем 1 и Проблем 2 административната тежест по отношение на всяка от групите заинтересовани лица ще се намали. За наетите лица няма да е необходимо да изискват различни видове документи за доказване на факти и обстоятелства, свързани с трудовите или служебните правоотношения. Работодателите и органите по назначаване няма да е нужно да подготвят и издават документи, свързани с трудовия и служебния стаж. Ще отпаднат затрудненията и задълженията за предоставяне на трудовата книжка и съответно извършване на вписвания в нея при всяка промяна на данни и обстоятелства, свързани с трудовата дейност. Достъпът до данни в регистъра на заетостта ще е безплатен за лицата, които имат правен интерес, като не се предвижда събиране на такси за административните услуги, предоставяни от НАП във връзка с регистъра на заетостта.

6.2. Създават ли се нови/засягат ли се съществуващи регулаторни режими и услуги от прилагането на препоръчителните варианти (включително по отделните проблеми)?

○ Да

◉ Не

1.1. Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на избрания вариант.

1.2. В случай че се предвижда създаване нов регулаторен режим, посочете неговия вид (за стопанска дейност: лицензионен, регистрационен; за отделна стелка или действие: разрешителен, уведомителен; удостоверителен и по какъв начин това съответства с постигането на целите).

1.3. Мотивирайте създаването на новия регулаторен режим съгласно изискванията на чл. 3, ал. 4 от Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност.

1.4. Посочете предложените нови регулаторни режими отговарят ли на изискванията на чл. 10 – 12 от Закона за дейностите по предоставяне на услуги.

1.5. Посочете изпълнено ли е изискването на § 2 от Допълнителните разпоредби на Закона за дейностите по предоставяне на услуги.

1.6. В случай че се изменят регулаторни режими или административни услуги, посочете промяната.

6.3. Създават ли се нови регистри от прилагането на препоръчителните варианти (включително по отделните проблеми)?

◉ Да

○ Не

Когато отговорът е „Да“, посочете регистрите, които се създават и по какъв начин те ще бъдат интегрирани в общата регистрова инфраструктура.

По проблем 1 с приемането на Наредбата ще се регламентират редът и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта, който следва да се поддържа от НАП на основание чл. 347, ал. 1 от КТ. В чл. 347, ал. 3 от КТ изрично е предвидено, че достъпът до регистъра на заетостта и единния електронен трудов запис се осъществява по реда на чл. 5 от Закона за електронното управление. В тази връзка интегрирането на регистъра на заетостта в общата регистрова инфраструктура ще отговаря на нормативните изисквания.

6.4. По какъв начин препоръчителните варианти въздействат върху микро-, малките и средните предприятия (МСП) (включително по отделните проблеми)?

◉ Актът засяга пряко МСП

○ Актът не засяга МСП

Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на препоръчителния вариант.

Постановлението за приемане на Наредба за реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта, с което ще се направят съответните промени и в Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, ще окаже въздействие върху всички работодатели, вкл. и върху микро-, малките и средни предприятия. За тези предприятия се очаква да се намалят разходите, защото няма да е необходимо да издават различни видове документи, доказващи факти и обстоятелства, свързани с трудовите правоотношения на наетите от тях работници и служители. Допълнителни ползи за микро-, малките и средните предприятия са свързани със създаването на правна сигурност, което е ключово за предприятия с ограничени ресурси.

6.5. Потенциални рискове от прилагането на препоръчителните варианти (включително по отделните проблеми):

При приемане на препоръчителните варианти за решаване на Проблем 1 и Проблем 2 с един акт - Постановление за приемане на Наредба за реда и данните, необходими за извършване на вписване в регистъра на заетостта, с което ще се направят съответните промени и в Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, не съществуват потенциални рискове от неговото прилагане.

Посочете възможните рискове от прилагането на препоръчителния вариант, различни от отрицателните въздействия, напр. възникване на съдебни спорове и др.

7. Консултации:

○ Проведени са консултации

Посочете основните заинтересовани страни, с които са проведени консултации. Посочете резултатите от консултациите, включително на ниво ЕС: спорни въпроси, многократно поставяни въпроси и др.

◉ Предстоят обществени консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове

Проектът на нормативен акт ще бъде публикуван на Портала за обществени консултации и на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика с 30-дневен срок за представяне на становища и предложения. Проектът на нормативен акт ще се съгласува в съответствие с чл. 32 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация.
Проектът ще бъде обсъден в Националния съвет за тристранно сътрудничество.
Обобщете най-важните въпроси за обществени консултации. Посочете индикативен график за тяхното провеждане и видовете консултационни процедури.

8. Приемането на нормативния акт произтича ли от правото на Европейския съюз?

○ Да

◉ Не

1.1. Посочете изискванията на правото на Европейския съюз, включително информацията по т. 6.2 и 6.3, дали е извършена оценка на въздействието на ниво Европейски съюз, и я приложете (или посочете връзка към източник).

1.2. Изборът трябва да съответства на посоченото в раздел 1, съгласно неговата т. 1.5.

9. Изисква ли се извършване на цялостна предварителна оценка на въздействието поради очаквани значителни последици?

○ Да

◉ Не

(преценка съгласно чл. 20, ал. 3, т. 2 от Закона за нормативните актове)

10. Приложения:

……..……
……
Приложете необходимата допълнителна информация и документи.

11. Информационни източници:

НСИ – „Годишна статистика на заетостта и разходите за труд 2023 г.“

НСИ - годишно изследване за 2022 г. - „Годишна бизнес статистика“

Доклад за състоянието на администрацията – 2022 г.

Посочете изчерпателен списък на информационните източници, които са послужили за оценка на въздействията на отделните варианти и при избора на вариант за действие: регистри, бази данни, аналитични материали и др.

12. Име, длъжност, дата и подпис на директора на дирекцията, отговорна за извършването на частичната предварителна оценка на въздействието:
Име и длъжност: Калина Петкова, директор на дирекция „Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд“

Дата:

Подпис:

10.5.2024 г.

X КП

Калина Петкова
Директор на Д ТПООУТ
Signed by: Kalina Petkova Petkova