



**Проект на Наредба за изменение и допълнение на Наредба №5 от 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда**

[линк към консултацията](#)

**Информация**

**Откриване / Приключване:** 19.01.2021 г. - 19.02.2021 г. Неактивна

**Номер на консултация:** #5734-К

**Област на политика:** Архив - Социална политика и заетост

**Тип консултация:** Акт на министър

**Тип вносител:** Национално

---

С проекта на Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 5 от 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда (Наредба № 5) се предлагат промени, с които се създава възможност за събиране на информацията относно командироването на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги и за основанието за прекратяване на трудовия договор. С проекта се предлага усъвършенстване на нормативната уредба по отношение на съдържанието на информацията, която се предоставя от работодателя в уведомлението за регистрация на трудовия договор, което се изпраща до НАП.

Промените имат за цел да:

- оптимизиране на процеса по отпускане на парични обезщетения за безработица;
- гарантират трудовите и осигурителните права на работниците и служителите при прекратяване на трудовите правоотношения и при командироване и изпращане в рамките на предоставяне на услуги;
- подобрят контролната дейност, осъществявана от компетентните институции при командироване и изпращане в рамките на предоставяне на услуги;
- намалят административната тежест за осигурените лица, които желаят отпускане на парични обезщетения за безработица.

## 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:

[Проект на Наредба - вер. 1.0 | 19.01.2021](#)

[Мотиви - вер. 1.0 | 19.01.2021](#)

[Справка за отразяване на предложенията и становищата - вер. 1.0 | 23.02.2021](#)

---

### Консултационен документ:

---

### Справка становища:

---

## Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

**Автор:** Петя Димитрова (19.02.2021 21:42)

Възражение срещу подаването на уведомление по чл.62 ал.5 КТ за командировани лица по чл.121а ал.1

Здравейте, поддържам мнението на всички колеги за отпадане на предложените текстове. Освен всичко написано по-горе, ще добавя че повечето от клиентите ми, които командироваат Служителите си в ЕС се занимават със сервизна дейност на кораби, компютри и т.н. При авария служителят тръгва буквално от днес за утре, затова са им издадени и А1 за целия ЕС. Тези текстове ни вменяват целогодишна ангажираност- нямаме право на отпуск, болест и други отсъствия, защото трябва да следим къде се намира работника и да пускаме уведомления. Предложението ми е да отпаднат тези текстове и НАП да следи за спазването на закона по издадените А1.

**Автор:** Ivan Chaushev (19.02.2021 18:12)

Да отпадне подаването на уведомление по чл.62 за командировани лица  
Уважаеми Господа,

Като човек от практиката, предлагам да отпадне задължението за подаване на уведомления за командировани лица от проекта на Наредба 5, поради следните причини:

- Командированите работници често не работят само в една държава членка. В месеца могат да работят многократно в различни държави. Това би създавало невъзможност да се регистрират многобройните уведомления от една страна, а от друга ненавременното подаване на информация ще доведе до санкциониране с глоби в голям размер по КТ. Веднага възниква и въпросът, когато един работник работи за период от 10 дни в 3-4 държави, съответстващата минимална заплата за коя от всичките държави да се регистрира?
- Обичайно работниците подписват допълнителните споразумения за завръщането си от командировка, след като се приберат. Във връзка с Ковид ситуацията, те се поставят в задължителна 10-дневна карантина. Оказва се, че дружествата ще изпаднат в ситуация да подават уведомления за допълнителни споразумения, които още не са подписани, за да се спази 3-дневния срок. Тази ситуация е изключително некоректна спрямо работодателите и възможността да бъдат глобени на всеки ъгъл.
- При положение, че се подава детайлна информация за А1 в НАП е неоправдано подаването на въпросните споразумения. Непрекъснатото натоварване на дружествата със задължения е пагубно и не се отразява добре на бизнеса.
- Споделям предложението на колегите, че компетентните органи могат да получат така желаната от тях информация /въпреки, че вече я имат/ чрез подаването на декларация обр. 1 с определен код за командировани лица. Такава декларация се подава ежемесечно от данъчно-задължените лице и ще допринесе за получаването на необходимата информация без стрес, глоби , допълнителна бумацина и тежест за дружествата.

Надявам се, предложенията ми да бъдат разгледани сериозно и да бъде взето разумно решение.

С уважение,  
Чаушев

**Автор:** Daniela Stefanova (18.02.2021 20:57)

Възразявам срещу регистрирането на доп. споразумения за командированите лица

Възразявам срещу Проекта за промяна на Наредба Н-5 и по-специално т.2.2. от Мотивите, а именно:

- 1) Регистрирането на допълнителни уведомления за командированите лица по чл.121а, ал.1, т.1 от КТ по никакъв начин няма да гарантира правата на командированите служители, тъй като те се гарантират от законодателството на приемащите държави, от Наредбата за реда и условията за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, както и

от КТ. Също така компетентните органи на приемащите държави следат стриктно за спазването на приложимото законодателство.

2) Работодателите изготвят и подават към НАП пълен комплект документация във връзка с командироването (издаването на Удостоверение А1), който съдържа: допълнителни споразумения с работниците, договори с клиенти, работни графици, доказателства за дейността в страната, обороти и др., което по същество представлява предварителен контрол, който се извършва от страна на НАП. Тази информация е достъпна за контролните органи по служебен път, чрез информационните масиви на НАП, при необходимост.

3) Голяма част от командированите лица извършват едновременна или последователна работа в две или повече държави-членки на ЕС, което създава огромна административна тежест да се следи ежедневно всеки един работник или служител и да се подава съответното уведомление. Неспазването на 3-дневния срок на регистрацията уведомяването към НАП ще доведе до санкции от страна на ИТ.

4) Анализирайки разходите на ресурси и постигането на ползи от подобна нормативна промяна, считам, че разходите превишават ползите и това е несъразмерна и немотивирана административна тежест върху счетоводните специалисти.

Във връзка с горното, предлагам да се премахне от проекта на Наредба Н-5 регистрирането на допълнителните споразумения на командированите лица по чл.121а , ал.1, т.1 от КТ

**Автор:** Елица Василева (18.02.2021 15:34)

Против

Възразявам срещу промяна на Наредба Н-5, в частта ѝ да се подават уведомления по чл.62 ал.5 за командировани лица по чл.121а КТ. Също така, подкрепям коментарите на колежката Нели Балинова.

Предложението ми е, да се премахне от проекта на Наредба Н-5 регистрирането с уведомление по чл.62 ал.5 на доп. споразумения за командированите лица по чл.121а ал.1 т.1 от КТ. От друга страна НАП може усъвършенства подаването на декларация Обр.1 с определен код, което ще носи информация, но в същото време ще спести санкциите по КТ за дружествата.

**Автор:** Свилен Стоянов (18.02.2021 15:05)

Възражение срещу предлаганите промени в уведомленията по чл.62 от КТ

Подкрепям възраженията и коментарите на колегите описани по горе.

Предлагам да се премахне от проекта на Наредба Н-5 регистрирането с уведомление по чл.62 ал.5 на допълнителните споразумения за командированите лица по чл.121а ал.1 т.1 от КТ.

Резонно е, когато се инициират промени в наредбите, компетентните лица да се замислят как да имплементират нормативи, които да водят точно към обратното - подпомагане и намаляване на бюрократичната обремененост към бизнеса и работещите.

**Автор:** Татяна Янкова (18.02.2021 11:26)

#### ВЪЗРАЖЕНИЕ

Възразявам срещу предстоящата промяната от 01.03.2021г на Наредба 5 от 2002г !!!!

**Автор:** Божидар Начев (18.02.2021 11:16)

Възразявам срещу регистрирането на доп. споразумения за командированите лица  
Подкрепям коментарите на колегите по-горе, а именно:

„Възразявам срещу проекта за промяна на Наредба №5 и по-специално т. 2.2 от Мотивите:

- 1) Регистрирането на допълнителни уведомления за командированите лица по чл. 121а ал.1 т.1 от КТ по никакъв начин няма гарантира правата на командированите служители, тъй като те се гарантират от Законите в приемащите държави, от Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, както и от КТ. Също така компетентните органи на приемащите държави следят стриктно спазването на законодателството в приемащата държава.
- 2) Работодателите подават пълен комплект с документи във връзка с командироването/(издаването на удостоверение А1) на НАП, който съдържа допълнителни споразумения с работници, договори с клиенти, работни графици, доказателства за дейността в страната, справки за обороти и т.н, така че контролът на практика е предварителен. Цялата информация, свързана с командировани лица в ЕС е в базата данни на НАП, която може да я подава по служебен ред на заинтересованите контролни органи;
- 3) Голяма част от командированите лица извършват едновременна или последователна работа на територията на две или повече държави-членки (например за една седмица посещава в България, Франция, Германия и др.), което ще допринесе за огромна административна тежест да се следи ежедневно всеки един работник или служител и да се подава съответното уведомление. От друга страна, счетоводителите ще имаме 3-дневен срок за регистрация, неспазването на който ще бъде санкционирано от Инспекцията по труда.
- 4) Считам, че работодателите, в частност счетоводителите, не трябва да поемаме допълнително административна тежест, която е несъразмерна и немотивирана.“  
Предлагам да се премахне от проекта на Наредба Н-5 регистрирането на допълнителните споразумения за командированите лица по чл.121а ал.1 т.1 от КТ.

**Автор:** Таня Грозева (18.02.2021 11:10)

Възражение

Изразявам възмущението си от проекта за наложената административна тежест да се подават уведомления за командировани лица. Отново се изисква от дружествата подаване на смелена информация, която НАП събира многократно под различна форма. Нека администрацията да си свърши работата и да не я прехвърля към фирмите. Тази гимнастика може да е безплатна за Държавата, но тя ще коства пари за софтуер, труд и заплати, а краткият срок за подаване ще доведе до глоби в огромен размер.

Предлагам да се премахне от проекта на Наредба Н-5 регистрирането на допълнителните споразумения за командированите лица по чл.121 а, ал.1, т.1 от КТ.

**Автор:** Наталия Гроздева (18.02.2021 10:38)

ВЪЗРАЖЕНИЕ!!!

Възразявам срещу проекта за промяна в Наредба №5 за съдържанието и реда за изпращане на уведомление по чл.62 ал.5 от КТ за командированите лица по чл.121а ал.1 т.1 от КТ.

Многократно подаване на една и съща информация, допълнителна административна тежест на командированите предприятия и счетоводители, това е напълно излишно, тъй като данните са вече подадени и могат по подходящ начин да бъдат извлечени от информационните масиви!

Считам, че работодателите, в частност счетоводителите, не трябва да поемат допълнително административна тежест, която е несъразмерна и немотивирана.

**Автор:** Neli Balinova (18.02.2021 10:37)

Възражение срещу предлаганите промени в уведомленията по чл.62 от КТ и предложение за промени.

Уважаеми г-н Цветарски, г-жо Счева и г-жо Димитрова,

Възразявам срещу подаването на уведомление по чл.62 за командированите лица по чл.121а КТ. Готвената промяна ще доведе до допълнително подаване на уведомления средно 15-20 на командирован работник/годишно или при 100 работника - 1500/2000 допълнителни уведомления. Неминуемо ще се натрупат грешки и пропуски при неспазване на 3-дневният срок за регистрация на всяка промяна, които работодатели/счетоводители ще заплатим с баснословни глоби по

Кодекса на труда, дори замисълът на законодателя да не е бил първоначално такъв. За справка от Кодекса на труда, чл. 414 ал.3:

„Работодател, който наруши разпоредбите на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3 и чл. 63, ал. 1 или 2, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв., за всяко отделно нарушение“

А при системни нарушения забележете размера на глобата по чл.414 ал. 7 КТ:

„За системни нарушения на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и 3, чл. 63, ал. 1 и 2, чл. 128, т. 2 и чл. 228, ал. 3 работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 до 30 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 10 000 до 20 000 лв.“

Ще подаваме информация, която НАП събира от нас многократно, под силен стрес заради несъизмерими огромни глоби.

Предлагам отговорните институции да използват информацията от подадените документи А1, в комбинация с подадените декларации Обр. 1, за да си направят извадки за контрола. Освен това администрациите в различните държави имат идеална възможност да обменят информация текущо.

Предлагам изцяло да отпадне текста от наредба Н-5, касаещ подаването на допълнителни споразумения за командированите лица по чл.121 ал.1 т.1 като необоснована и несъразмерна мярка.

Вместо да се подава допълнително споразумение в такива кратки срокове с огромни глоби от законодателя, предлагам да се подава декларация Образец 1 с определен код за командированите лица и пак да се получава необходимата информация за контрола без да има такива санкции и с възможност за корекция при грешка.

Друг мотив за отпадане на текста е, че поради силен стрес от свръхзавишените глоби би могло лице, отговорно за подаването им, да подаде иск срещу държавата за причинени морални щети и такива от здравословен характер. Убедена съм, че в Стасбург ще се съобразят с лицето, особено имайки предвид ДИРЕКТИВА (ЕС) 2019/1937 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 23 октомври 2019 година относно защитата на лицата, които подават сигнали за нарушения на правото на Съюза и Регламент (ЕС) 2016/679 .

Предлагам също да бъде актуализирана програмата в частта за допълнителните трудови договори. При прекратяване на основен трудов договор, сключен на основание чл.67, ал.1, т.1 КТ или на основание чл.68, ал.1- някоя от точките, без значение, при наличие едновременно на договор за допълнителен труд, сключен на основание чл.110 КТ и чл.111 КТ, договорът за допълнителен става основен по силата на закона.Невъзможно е работодателят по втория трудов договор да подаде допълнително споразумение и да се отрази този факт, като се смени кода от 10 на 01. Полетата са сключени. Освен това вторият работодател може и да не научи за прекратеното основно трудово правоотношение.По тази причина се налага вРегистъра на трудовите договори да се прекратяват трудови договори, без те да са реално прекратени. Като последица се появяват случаи, в които за помощ за справяне Ковид не може да се кандидатства за назначеното лице, тъй като договорът му е сключен след определена дата. А реално прекъсване на първия няма. Предлагам в системата да се отключат съответните полета за редакция, а при прекратяване на основно правоотношение да се генерира уведомително писмо до втория работодател.



толкова още едно уведомление ще го подадеш" и ни дума за хонорар.

На мен лично ми ПИСНА да съм безплатен работник на държавата. Достатъчно функции и работа ни се прехвърлиха от държавната администрация на частния сектор, а тя държавната администрация расте ли, расте. Много е лесно да се подписваш всеки месец на ведомост и да получаваш заплата, без никой да ти държи сметка дали си я изработил, да не мислиш за персонал, за техника, за техническо и софтуерно оборудване.

Нека държавната администрация да се ЗАМИСЛИ И ДА ОПОЛЗОТВОРИ ПАРИТЕ ОТ НАШИТЕ НА РАБОТЕЩИТЕ ДАНЪЦИ ОТ ДО МОМЕНТА ПОДАВАНАТА ИНФОРМАЦИЯ С ВЪЗМОЖНО КВАЛИФИЦИРАН ЕКИП (а не да ми се обаждат по телефона служители, които не знаят къде е клавиш "enter" на клавиатурата) И ДА СИ ИЗВЛИЧАТ НЕОБХОДИМАТА ИНФОРМАЦИЯ. ВЪЗМОЖНОСТИТЕ СА МНОГО ИМА КАДЪРНИ ПРОГРАМИСТИ.

ДА СЕ СПРЕ ЗАВИНАГИ ЕДНА И СЪЩА ИНФОРМАЦИЯ ДА Я ПОДАВАМЕ НА СТО МЕСТА, А ДА СИ Я РАЗМЕНЯТ ПОМЕЖДУ ИНСТИТУЦИИТЕ, НО ЗАТОВА ТРЯБВАТ ОБУЧЕНИ ХОРА, А ТЯХ ГИ НЯМА. ЗАЩО .....?????????

ЖАЛКО, ТОЛКОВА ГОДИНИ ТЪПЧЕМ ПО ЕДНА ПЪТЕКА И УПОРИТО НЕ ИСКАМЕ ДА ОТКРИЕМ И УТЪПЧЕМ НОВА ПО-ЛЕСНА, ПО КОЯТО ДА ВЪРВИМ ВСИЧКИ И ДА СИ БЪДЕМ ВЗАИМНО ПОЛЕЗНИ !!!!!!!!!!!

**Автор:** Светла Николова (17.02.2021 13:15)

Възражение

Възразявам срещу проекта за промяна в Наредба №5 за съдържанието и реда за изпращане на уведомление по чл.62 ал.5 от КТ за командированите лица по чл.121а ал.1 т.1 от КТ.

Многократно подаване на една и съща информация, допълнителна административна тежест на командированите предприятия и счетоводители.

Да се работи за облекчаване на мерките за бизнеса!

**Автор:** Миглена Трифонова (17.02.2021 12:00)

Несъобразяване на програмата с Кодекса на труда, което е редно да се отстрани най-сетне.

При прекратяване на основен трудов договор, сключен на основание чл.67, ал.1, т.1 КТ или на основание чл.68, ал.1- някоя от точките, без значение, при наличие едновременно на договор за допълнителен труд, сключен на основание чл.110 КТ и

чл.111 КТ, договърът за допълнителен става основен по силата на закона.

В системата, заради ключовите полета не е възможно да се подаде допълнително споразумение и да се отрази този факт, като се смени кода от 10 на 01 например.

Така се налага, заради Регистъра на трудовите договори да се прекратяват трудови договори, без причина с всички последици от това.

Смятам, че е редно да си оправите програмата и тя да съответства на трудовото законодателство.

И по отношение на споразуменията по 107 - основанието за възникване на трудовото правотношение са чл.83 и 86 КТ и споразумението е във връзка с тях, а не както сте написали в програмата. Би трябвало да имате юристи при Вас.

**Автор:** Georgi Kostadinov (17.02.2021 11:23)

Възражение срещу необоснованата административна тежест

Възразявам срещу подаването на уведомления по чл.62 ал.5 като необоснована административна тежест върху командированите дружества и счетоводители.

В НАП се подава цял сет с подробни документи. Също така, в НАП се съдържа детайлна информация за подадени и прекратени документи А1 във връзка с командированите лица. За нуждите на контрола, МТСП може да получи детайлна справка кои са фирмите и командированите лица. Дружествата подават и декларацията обр.1 с код 99 за командированите работници.

От друга страна, уведомления за командироване се подават от дружествата в приемащите държави, които следят за спазването на минималните условия на труд и заплащането на труда в техните държави. Не е разбираемо как точно, българската държава ще следи спазването на законодателството в другите държави и със сигурност това няма да се постигне с подаването на уведомление по чл.62 ал.5. Работодателите не могат да поемат до безкрайност нова административна тежест.

Мисленето трябва да е в посока облекчаване, а не утежняване.

**Автор:** Мария Иванова- Андонова (17.02.2021 08:19)

Възражение срещу подаване на уведомление по чл.62, ал.5 за командированите лица по чл 121а, ал.1

Възразявам срещу проекта за промяна на Наредба №5:

1. Правата на командированите лица са гарантирани от законите в приемащите ги държави, от Наредбата за условията и реда за командироване в рамките на предоставяне на услуги и от КТ.
2. След като веднъж работодателите подават в НАП комплект от документи във връзка с командироването, защо е необходимо повторно уведомяване, след като НАП вече разполага с цялата информация относно командированите лица в ЕС?



(вкл. допълнителното споразумение), извършва се преварителен контрол. В декларация образец № 1, има код 99 и от същият всеки месец в НАП постъпва информация за осигурителният доход на командированите лица.

Ако предприятие осигуряващо временна работа има желание да командирова 100 лица в ЕС (не знам защо мислите, че не се подава уведомление за тези лица, как ще им се изплаща работна заплата ако ги няма в системата?) Работниците в това предприятие работят **временно**, в рамките на един месец може да работят на повече от 2 места в две или повече държави от ЕС. Счетоводителите (не само те) ще станат луди с тези уведомления по чл. 62 от КТ във връзка с допълнителните споразумения във връзка с чл. 121а от КТ.

В момента нали има основание за прекратяване в декларация образец № 1, 0-2 разширете тях не в уведомленията. Обезщетени така и така не се дава без да се види информацията от Декларация образец 1.

Най-голямата глупост е кода на населеното място. С тази мобилност няма никакъв смисъл от него. Ако някой може да каже за какво присъства в уведомлението!

**Автор:** Валентина Димитрова (16.02.2021 16:53)

Възражение срещу подаването на уведомление по чл.62 ал.5 КТ за командировани лица по чл.121а ал.1 т.

Уважаеми Дами и Господа,

Предстои промяна от 01.03.2021 г. в Наредба №5 за съдържанието и реда за изпращане на уведомление по чл.62 ал.5 от КТ, което налага несъразмерна, спрямо ползите административна тежест на дружествата, които командирова работници по чл. 121а ал.1 т.1 КТ (държави-членки от ЕС). Работодателите ще трябва да изпращат уведомления по чл. 62 КТ за сключените допълнителни споразумения при изпращане в командировка, изменение и прибиране в страната за всеки един работник.

Възразявам срещу проекта за промяна на Наредба №5 и по-специално т. 2.2 от Мотивите:

1) Регистрирането на допълнителни уведомления за командированите лица по чл. 121а ал.1 т.1 от КТ по никакъв начин няма гарантира правата на командированите служители, тъй като те се гарантират от Законите в приемащите държави, от Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, както и от КТ. Също така компетентните органи на приемащите държави следят стриктно спазването на законодателството в приемащата държава.

2) Работодателите подават пълен комплект с документи във връзка с командироването/(издаването на удостоверение А1) на НАП, който съдържа допълнителни споразумения с работници, договори с клиенти, работни графици, доказателства за дейността в страната, справки за обороти и т.н, така че контролът

на практика е предварителен. Цялата информация, свързана с командировани лица в ЕС е в базата данни на НАП, която може да я подава по служебен ред на заинтересованите контролни органи;

3) Голяма част от командированите лица извършват едновременна или последователна работа на територията на две или повече държави-членки (например за една седмица посещава в България, Франция, Германия и др.), което ще допринесе за огромна административна тежест да се следи ежедневно всеки един работник или служител и да се подава съответното уведомление. От друга страна, счетоводителите ще имаме 3-дневен срок за регистрация, неспазването на който ще бъде санкционирано от Инспекцията по труда.

4) Считам, че работодателите, в частност счетоводителите, не трябва да поемаме допълнително административна тежест, която е несъразмерна и немотивирана.

В следствие на гореизложено, считам за разумно да отпаднат текстовете от проекта на Наредба-5, които касаят регистрирането на допълнителните споразумение за командированите лица по чл. 121а ал.1 т.1 от КТ.

**Автор:** Димитринка Милчева (28.01.2021 15:25)

Договорите по чл. 114, ал.2

Ще се регистрират ли договорите по чл. 114, ал. 2 от КТ?

**Автор:** Паола Класа (25.01.2021 14:56)

Становище

Би следвало да се помисли и унифицира тази информация да се подава само веднъж, а не както сега за едни и същи факти и обстоятелства на базата на различни подзаконовни нормативни актове на две места- НАП и ИА"ГИТ". С предложената промяна се увеличава административната тежест на работодателите, които веднъж трябва да декларират командироването в рамките на услуги в НАП с подаването на формуляра А1, за нуждите на регламента за социална сигурност и преценка към коя осигурителна система остава командированият служител; Втори път декларират в ИА"ГИТ" по чл. 12 от Наредбата за условията и реда на командированите в рамките на предоставяне на услуги, а сега с предложеното изменение трети път отново за факта на командироване, отново се предвижда работодателите да го декларира, но вече в трета процедура и приложение, но вече по Наредбата 5 за съдържанието и реда на изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от КТ ще се декларира това обстоятелство.

Може би следва да се помисли за единна бланка в една процедура, а не както понастоящем се случва и донадгражда с нови задължения за деклариране на обстоятелства, които така или иначе работодателят вече веднъж до една от двете държавни институции или и до двете е извършил, като двете институции служебно си обменят нужната им информация. Това би намалило административната тежест за

работодателите и би облекчило проследяемостта от държавата, вместо вменяването на нови и нови задължения за факти и обстоятелства, които вече веднъж работодателят е декларирал, на каквата практика за съжаление сме свидетели и участници о неволя!

## История

**Начало на обществената консултация - 19.01.2021**

**Приключване на консултацията - 19.02.2021**

**Справка за получените предложения - 23.02.2021**

[Справка за отразяване на предложенията и становищата](#)