Формуляр за частична предварителна оценка на въздействието	
Институция: Министерство на труда и социалната политика	**Нормативен акт:** Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата
☒ Не е включен в законодателната/оперативната програма на Министерския съвет	☐Включен е в законодателната/оперативната програма на Министерския съвет
Лице за контакт: Калина Петкова – директор на дирекция „Трудово право, осигурителни отношения и условия на труд“ в МТСП	**Телефон и ел. поща:** 02/8119 539 Kalina.Petkova@mlsp.government.bg

1. Проблеми за решаване:

Проблем 1 „Не е регламентиран редът и начинът за определяне на минималната работна заплата за страната и за оценката на нейната адекватност, както и за осъществяване на сътрудничеството и консултациите с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите“.

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

Със законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 52-602-01-40/10.09.2026 г., приет от Народното събрание на първо гласуване на 18.09.2026 г., са предвидени промени в чл. 244 от Кодекса на труда (КТ) по отношение на определянето на минималната работна заплата (МРЗ) за страната. С промените са регламентирани критерии, които да се вземат предвид при определяне размера на МРЗ, с оглед гарантиране на нейната адекватност: покупателна способност на минималната работна заплата за страната, като се взема предвид издръжката на живот; общо равнище на работните заплати и тяхното разпределение; темп на растеж на работните заплати; дългосрочни равнища на производителността на труда в страната.

Предвидено е на всеки три години да се извършва оценка на адекватността на МРЗ въз основа на две референтни стойности: 60 на сто от размера на брутната медианна работна заплата и размера на издръжката на живот.

Делегирано е правомощие на Министерския съвет (МС) да определи с наредба реда и начина за определяне на минималната работна заплата за страната и оценката на нейната адекватност и за осъществяване на сътрудничество и консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. В тази връзка е необходимо да бъдат приети изменения и допълнения в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), с която са определени структурата и организацията на работната заплата, видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, редът и начинът за определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работниците и служителите.

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. Със законопроекта изрично се делегира правомощие на Министерския съвет да определи с наредба реда и начина за определяне на минималната работна заплата за страната и оценката на нейната адекватност, както и за осъществяване на сътрудничество и консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

1.3. Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема/проблемите.

Действащата нормативна уредба (КТ и НСОРЗ) не позволяват да се определи адекватен размер на МРЗ, въз основа на балансирани социални и икономически критерии. В тази връзка с промените на КТ са регламентирани критериите, а в НСОРЗ следва да се уредят редът и начинът, по който ежегодно ще се определя конкретен размер на МРЗ и ще се извършва оценката на нейната адекватност, като се гарантира участието на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Без извършване на съответните промени в НСОРЗ няма да е възможно да се определи по нов начин размерът на МРЗ.

1.4. Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.

Предвид законовата делегация в чл. 244 КТ, която изрично оправомощава Министерския съвет да определи с наредба реда и начина за определяне на минималната работна заплата за страната и оценката на нейната адекватност и за осъществяване на сътрудничество и консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, е необходимо да бъдат приети изменения и допълнения в НСОРЗ. Разпоредбата на чл. 7 от Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз (Директива (ЕС) 2022/2041) изисква държавите членки да въведат необходимите мерки, за да осигурят участието на социалните партньори в определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати по своевременен и ефективен начин, който предвижда тяхното доброволно участие в разискванията през целия процес на вземане на решения. В тази връзка предлаганите промени в НСОРЗ са свързани с изпълнението на изискванията на КТ и на Директива (ЕС) 2022/2041.

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

Последващи оценки и анализи за изпълнението на политиката не са извършвани.

Проблем 2 „Регламентацията на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд създава правна несигурност“.

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

Съгласно чл. 244, ал. 1, т. 2 от КТ Министерският съвет определя видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения. Съгласно чл. 8 от НСОРЗ минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд е не по-малък от 0,15 на сто от минималната работна заплата, установена за страната, но не по-малко от 0,51 евро. За 2026 г. МРЗ е в размер на 620,20 евро, поради което минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд е 0,93 евро, което е значително над посочените в чл. 8 от НСОРЗ 0,51 евро.

Разпоредбата на чл. 244, ал. 3 КТ предвижда, че определената за следващата година минимална работна заплата за страната не може да е по-ниска от определената за текущата година. Следователно размерът на МРЗ за следващите години не може да бъде по-малък от 620,20 евро, съответно размерът на минималното допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд, не може да бъде по-малко от 0,93 евро. В тази връзка допълнителното условие в чл. 8 от НСОРЗ, че възнаграждението за нощен труд не може да бъде по-малко от 0,51 евро, освен че е излишно е предпоставка за противоречиво тълкуване, вкл. трудови спорове.

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.).

Проблемът може да бъде решен в рамките на съществуващото законодателство чрез даване на указания, но това не гарантира устойчивост и яснота при прилагането на нормативната уредба.

1.3. Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема/проблемите.

Действащата разпоредба на чл. 8 НСОРЗ не позволява трайно и устойчиво решаване на проблема. Без да бъде извършено изменение в нея ще продължи да съществува противоречиво прилагане и правна несигурност при определяне на размера на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд.

1.4. Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.

Изменението на чл. 8 НСОРЗ не произтича пряко от нормативен акт с по-висока степен и 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?

Последващи оценки и анализи за изпълнението на разпоредбата на чл. 8 НСОРЗ не са извършвани.

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 „Регламентиране на ред и начин за определяне на МРЗ за страната, въз основа на критериите, определени в чл. 244, ал. 2 от КТ.“

Цел 2 „Определяне на начин за извършване на оценка на адекватността на МРЗ.“

Цел 3 „Гарантиране на участието на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите при определяне на МРЗ и при оценка на нейната адекватност.“

2.2. По проблем 2:

Цел „Определяне по безспорен начин на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд.“

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.).

2.1. По проблем 1:

Пряко заинтересовани страни:

- работници или служители – 2 511 044 (по данни от регистъра на заетостта, поддържан от НАП), от които около 460 хиляди на минимална работна заплата (по оперативни данни на НСИ);

- работодатели – 186 700 (по данни на НСИ „Структурна бизнес статистика“);

- национално представителните организации на работниците и служителите и на работодателите: при договаряне на размера на МРЗ за страната и при извършване на оценка на нейната адекватност;

- Министерския съвет: при определяне на размера на МРЗ за страната;

- Министерство на труда и социалната политика: при провеждане на процедурата за определяне на МРЗ и при извършване на оценката на нейната адекватност.

Косвено заинтересована страна: Национален статистически институт – в качеството му на институция, която предоставя необходимите данни за определяне на МРЗ и за извършване на оценка на нейната адекватност.

2.1. По проблем 2:

Пряко заинтересовани страни:

- работници или служители – 2 511 044 (по данни от регистъра на заетостта, поддържан от НАП), от които около 250 000 – 350 000 полагащи нощен труд (според изследване на Евростат Наблюдение на работната сила (EU Labour Force Survey – LFS)

- работодатели – 186 700 (по данни на НСИ „Структурна бизнес статистика“)

Косвено заинтересована страна: Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ – при осъществяване на контрол за спазване на трудовото законодателство.

4. Варианти на действие. Анализ на въздействията:

4.1. По проблем 1: „Не е регламентиран редът и начинът за определяне на минималната работна заплата за страната и за оценката на нейната адекватност, както и за осъществяване

на сътрудничеството и консултациите с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите“.

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 е ясен редът и начинът за определяне на минималната работна заплата за страната, въз основа на критериите, определени в чл. 244, ал. 2 от КТ. Няма да е уреден и начинът за извършване на оценката на адекватност на МРЗ в съответствие с изискванията на чл. 244, ал. 4 от КТ.
Без да се предприемат промени в НСОРЗ няма да се гарантира участието на социалните партньори при ежегодното определяне на МРЗ и при оценка на нейната адекватност.
Този вариант на действие не гарантира възможност за определяне на адекватен размер на МРЗ въз основа на официална статистическа информация, не дава възможност за периодична оценка на адекватността на МРЗ и не изпълнява законовото задължение за осигуряване на участието на социалните партньори.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При Вариант 1 „Без действие“ няма да има положителни въздействия по отношение на заинтересованите страни.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Липсата на регламентация относно реда и начина за определяне на минималната работна заплата за страната и за оценката на нейната адекватност е предпоставка за отрицателни икономически и социални въздействия за всички заинтересовани страни, тъй като няма да е възможно да се приложат промените на чл. 244 от КТ относно определянето на размера на МРЗ и оценката на неговата адекватност. При него ще се задълбочат икономическите дисбаланси и проблеми на пазара на труда, които водят и до отрицателни въздействия. Липсата на регламентиран начин за определяне на всеки един от критериите, въз основа на официални статистически данни, не дава възможност за определяне на адекватен размер на МРЗ. Без ясна регламентация на процедурата, по която ще се определя МРЗ ще се създаде риск за участието на социалните партньори както при определяне на МРЗ, така и при оценката на нейната адекватност. Този вариант на действие не осигурява предвидимост и възможност за планиране на разходите за труд в предприятията, като ще доведе и до затруднения при осигуряването на правата на работещите.

- За работниците и служителите:

Липсата на изрично регламентиран ред и начин за определяне на минималната работна заплата за страната е предпоставка да не се определя адекватен размер на МРЗ, въз основа на официална статистическа информация, отчитаща социално-икономическите фактори. Това може да доведе до негативно въздействие върху доходите на работещите, за които основното трудово възнаграждение е равно на МРЗ и е основен източник на доходи. Без да е регламентирана процедура за оценка на адекватността на МРЗ не се гарантира, че размерът на най-ниското трудово възнаграждение ще осигури задоволяване на жизнените потребност на работещите.

- За работодателите:

Този вариант на действие води до намаляване на възможностите предприятията да планират разходите си за труд. Определянето на МРЗ без да се отчитат основни икономически фактори, включително нивото на заплатите и дългосрочните равнища на производителността, е предпоставка за повишени рисковете за финансовата устойчивост на предприятията.

- За национално представителните организации на работниците и служителите и на работодателите:

Липсата на нормативно установена процедура (ред и начин) за определяне на МРЗ за страната поставя под въпрос ефективното участие на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, което нарушава принципа за тристранното сътрудничество при при регулиране на въпросите на жизненото равнище. Това води до невъзможност за вземане на балансирано решение относно конкретния размер на МРЗ.

- За Министерския съвет:

Вариант 1 „Без действие“ създава правна несигурност при определяне на размера на МРЗ за страната поради липса на нормативно установен ред и начин за това.

Министерският съвет няма да изпълни законовите си задължения да приеме наредба за прилагане на чл. 244 от КТ и да определя размера на МРЗ за следваща година в съответствие с международно признати социално-икономически критерии.

- За Министерството на труда и социалната политика:

При Вариант 1 „Без действие“ няма да е регламентиран ред и начин, по който министерството да организира провеждане на преговорите за определяне на МРЗ и за извършване на оценката на нейната адекватност. Ще бъдат ограничени възможностите за изпълнение на основните функции на министъра за определяне на МРЗ за страната и внасяне на проект на ПМС за приемането ѝ от МС, поради липса на регламентация на показателите по отделните критерии, въз основа на които се определя МРЗ.

- За Националния статистически институт:

При Вариант 1 „Без действие“ няма да са регламентирани ред и срокове, в които институцията да предоставя на МТСП необходимите данни за определяне на МРЗ и за извършване на оценка на нейната адекватност, което ще създава несигурност по отношение на вида на данните, които следва да се публикуват.

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“ няма да окаже въздействие върху малките и средните предприятия.

Административна тежест: Вариант 1 „Без действие“ няма ефект върху административната тежест.

Вариант 2 „Регламентиране на ред и начин за определяне на минималната работна заплата за страната и за оценката на нейната адекватност, както и за осъществяване на сътрудничеството и консултациите с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите“.

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:

Вариант 2 е свързан с приемане на промени в НСОРЗ, с които ще се регламентира нов механизъм (ред и начин) за определяне на МРЗ за страната. Механизмът за определяне на МРЗ ще включва долна граница - размерът на минималната работна заплата за текущата година и горна граница, която се изчислява по формула, включваща конкретни показатели за определяне на четирите критерия, регламентирани в чл. 244, ал. 2 от КТ:

- покупателна способност на минималната работна заплата за страната, като се взема предвид издръжката на живот - чрез средногодишно изменение на индекса на цените на малка по състав кошница;
- общо равнище на работните заплати и тяхното разпределение - чрез годишно изменение на брутната медианна работна заплата на наетите на пълно работно време;
- темп на растеж на работните заплати - чрез годишно изменение на средната брутна работна заплата на наетите лица;
- дългосрочни равнища на производителността на труда в страната - чрез годишните изменения на брутната добавена стойност на един зает по съпоставими цени за период от последните 10 години.

Показателите по всеки един от критериите ще се изчисляват на база на официалната статистика, предоставяна от НСИ.

Формулата за определянето на горната граница съчетава социалния и икономическия компонент, като създава баланс между тях, поради това в нея всеки един от показателите ще е с равно тегло – по 25%.

При вариант на действие 2 се регламентира ясна процедура за определяне на МРЗ за страната, като се гарантира участието на социалните партньори. Новият механизъм за определяне на МРЗ включва два етапа. Първият етап е на преговори между синдикалните и работодателските организации за определяне на размера на МРЗ за следващата година, като министърът на труда и социалната политика ще поставя началото на преговорите и ще предоставя на социалните партньори необходимите данни. Всички необходими данни ще бъдат предоставени на министъра на труда и социалната политика от председателят на Националния статистически институт до 1 април на всяка календарна година. Преговорите между социалните партньори следва да приключат до 15 май, като за резултатите от тях ще се представя доклад до министъра на труда и социалната политика до 31 май. Министерският съвет ще определя минимална работна заплата за страната за следващата година до 15 август на текущата година в определения диапазон, като взема предвид доклада на социалните партньори.

При вариант 2 се регламентира и процедура за оценка на адекватността на МРЗ, която ще се извършва на всеки три години. Оценката на адекватността на МРЗ ще се извършва от специална комисия на всеки три години. Комисията ще се създава от министъра на труда и социалната политика, като в нея ще участват социалните партньори. Комисията ще извършва оценка на адекватността на МРЗ за предходната година, като оценява съотношението ѝ в съответствие с референтните стойности, определени в КТ - 60 на сто от размера на брутната медианна работна

заплата за наетите на пълно работно време за предходната година и размера на издръжката на живот за предходната година.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Предприемането на вариант 2 ще създаде правна сигурност, устойчивост и предвидимост на нормативната уредба и няма да създава предпоставки за възникване на социално напрежение, вкл. за възникване на индивидуални и колективни трудови спорове. При определяне на размер на МРЗ ще се гарантира нейната адекватност в съответствие с регламентираните в КТ социални и икономически критерии. Вариант 2 създава допълнителна предпоставка за гарантирането на адекватен размер на МРЗ, доколкото се предвижда процедура за оценка на адекватността, която да се провежда от експертна комисия, определяна от министъра на труда и социалната политика.

- За работниците и служителите:

Спрямо работниците и служителите, които получават минимална работна заплата, вариантът на действие ще има положително въздействие. Регламентирането на нов механизъм ще е предпоставка правителството да определи нов адекватен размер на МРЗ. Чрез включване на социални критерии при определяне на размера на МРЗ ще се гарантира адекватността ѝ, за да се осигури базов жизнен стандарт за работниците и служителите на минимална работна заплата. По този начин ще се подобрят възможностите за социална конвергенция. Допълнителна гаранция в тази насока е и изискването за извършване на оценка на адекватността на МРЗ на всеки три години.

- За работодателите:

Този вариант на действие води до по-добро планиране на разходите за труд, което оказва положително въздействие върху ефективното управление на предприятията. Определянето на МРЗ чрез отчитане на икономически фактори, включително въз основа на средното ниво на възнагражденията и дългосрочните равнища на производителността, е предпоставка за намаляване на рисковете за дейността на предприятията, чрез съобразяване с развитието на икономиката и динамиката на пазара на труда.

- За национално представителните организации на работниците и служителите и на работодателите:

Нормативно установените процедурни правила за провеждане на преговори между представителните организации на работниците и служителите и на работодателите за определяне на МРЗ за страната и на процедурни правила за участието им в извършването на оценката на нейната адекватност ще гарантира ефективното сътрудничество по въпросите на доходите и жизненото равнище. Това ще повиши доверието към организациите и ще насърчи колективното договаряне.

- За Министерския съвет:

Вариант 2 създава правна сигурност и ще позволи на Министерския съвет да определя ежегодно размера на МРЗ в съответствие с обосновани социално-икономически показатели. Това е свързано с възможност за ефективно провеждане на политиката по доходите и съобразяване с динамиката на икономиката и на пазара на труда.

- За Министерството на труда и социалната политика:

При Вариант 2 ще са регламентирани ясни правила за реда и начина, по който министерството да организира и създава условия за провеждане на преговорите за определяне на МРЗ и за

извършване на оценката на нейната адекватност. Това ще позволи ефективно изпълнение на основните функции на министъра на труда и социалната политика.

- За Националния статистически институт:

При Вариант 2 ще са регламентирани ред и срокове, в които институцията да предоставя на МТСП необходимите данни за определяне на МРЗ и за извършване на оценка на нейната адекватност. Това е свързано с повишаване на доверието в институцията.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При този вариант не се идентифицират негативни икономически, социални или екологични въздействия върху заинтересованите страни.

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 2 няма да окаже въздействие върху малките и средните предприятия.

Административна тежест: Вариант 2 няма ефект върху административната тежест.

4.2. По проблем 2: „Регламентацията на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд създава правна несигурност“.

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 има изменение в разпоредбата на чл. 8 НСОРЗ и ще продължи да съществува изискването размерът на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд да е не по-малък от 0,15 на сто от МРЗ, но не по-малко от 0,51 евро. Това ще продължи да създава затруднения при прилагане на разпоредбата. Непредприемането на действия е предпоставка за правна несигурност и грешно прилагане на правилата за определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение на нощен труд, което води до трудови спорове.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При Вариант 1 „Без действие“ не се отчитат положителни въздействия за всички заинтересованите страни.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При Вариант на действие 1 се идентифицират негативни икономически и социални въздействия върху заинтересованите страни.

- За работниците и служителите

При този вариант ще продължи да съществува риск от неправилно прилагане на правилата за определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение на нощен труд, регламентирани в чл. 8 НСОРЗ. Възможно е определяне и изплащане на възнаграждението в размер на 0,51 евро за отработен час, което е под минимално дължимият размер с оглед основното изискване той да е не

по-малко от 0,15 ва сто от МРЗ. Това е предпоставка за неудовлетвореност от работата, възникване на трудови спорове и ограничаване на трудовите права.

- За работодателите

Ще съществува неяснота в нормативната уредба относно начина на определяне и изчисляване на допълнителното трудово възнаграждение на нощен труд. Това води до противоречиво тълкуване и неправилно прилагане на нормативната уредба. По този начин се създава предпоставка за възникване на трудови спорове и за налагане на санкции от страна на инспекцията по труда.

- За Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“

При посочения вариант наетите лица, които получават допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в неправилно определен размер, ще подават жалби и сигнали до контролните органи за спазване на трудовото законодателство. За неспазване на нормативно установени изисквания за заплащането на положения нощен труд органите на инспекцията ще продължават да дават задължителни предписания на работодателите за отстраняване на нарушението и да налагат предвидените в КТ санкции. Това изисква влагането на експертен и времеви ресурс, което е предпоставка за намалена ефективност на цялостната контролна дейност.

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 няма да окаже специфично въздействие върху малките и средните предприятия.

Административна тежест: Вариант 2 няма ефект върху административната тежест.

Вариант 2 „Ясно определяне на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за положен нощен труд“.

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:

При този вариант ще се регламентира ясно минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд - не по-малко от 0,15 на сто от МРЗ за страната. Ще отпадне допълнителното и ненужно условие, че възнаграждението не може да бъде по-малко от 0,51 евро, предвид по-големия размер на МРЗ към момента и невъзможността да се определя МРЗ в по-малък размер.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Реализирането на вариант на действие 2 ще отстрани противоречието е разпоредбата на чл. 8 НСОРЗ и ще създаде правна сигурност за работниците и служителите и за работодателите. Ще се гарантира устойчивост и яснота при прилагането на нормативната уредба. Ще се прилага еднакъв подход при изчисляване на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд. Предприемането на този вариант на действие се очаква да доведе до правилното прилагане на чл. 8 НСОРЗ. Значително ще се намалят предпоставките за възникване на трудови спорове и сезиране на инспекцията по труда за нарушения на трудовото законодателство.

- За работниците и служителите

Ще се гарантира правото на работниците и служителите да получават допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер, изчислен в съответствие с нормативната уредба – не по-малък от 0,15 на сто от минималната работна заплата, установена за страната. Това ще гарантира правата на полагащите нощен труд лица и ще намали предпоставките за незаконосъобразно ограничаване на размера на получаваното от тях допълнително трудово възнаграждение.

- За работодателите

Установяването на ясно правило за изчисляване на размера на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд ще създаде правна сигурност за работодателите, което ще минимизира грешките при изчисляването. Ще се отстранят предпоставките за възникване на трудови спорове с работниците и служителите и за налагане на санкции от контролните органи за неспазване на трудовото законодателство.

- За Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“

При посочения вариант се очаква да намалеят жалбите и сигналите до контролните органи във връзка с заплащането на нощния труд. Спазването на ясно установени правила за изчисляване на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд от страна на работодателите няма да налага извършването на проверки и даването на задължителни предписания за отстраняване на нарушението. Това ще позволи подобряване на ефективността и ефикасността на контролната дейност за спазване на трудовото законодателство.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При вариант на действие 2 няма установени отрицателни въздействия за отделните групи заинтересовани лица.

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 2 няма да окаже специфично въздействие върху малките и средните предприятия.

Административна тежест: Вариант 2 няма ефект върху административната тежест.

5. Сравняване на вариантите:

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

1.1. Сравнете вариантите чрез сравняване на ключовите им положителни и отрицателни въздействия.

1.2. Посочете степента, в която вариантите ще изпълнят определените цели, съгласно основните критерии за сравняване на вариантите ефективност, чрез която се измерва степента, до която вариантите постигат целите на предложението; ефикасност, която отразява степента, до която целите могат да бъдат постигнати при определено ниво на ресурсите или при най-малко разходи; съгласуваност, която показва степента, до която вариантите съответстват на действащите стратегически документи.

5.1. По проблем 1: „Не е регламентиран редът и начинът за определяне на минималната работна заплата за страната и за оценката на нейната адекватност, както и за осъществяване на сътрудничеството и консултациите с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите“.

	Вариант 1	Вариант 2

Ефективност	**Цел 1** „Регламентиране на ред и начин за определяне на МРЗ за страната, въз основа на критериите, определени в чл. 244, ал. 2 от КТ.“	ниска	висока
	Цел 2 „Определяне на начин за извършване на оценка на адекватността на МРЗ.“	ниска	висока
	Цел 3 „Гарантиране на участието на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите при определяне на МРЗ и при оценка на нейната адекватност.“	ниска	висока
Ефикасност	**Цел 1** „Регламентиране на ред и начин за определяне на МРЗ за страната, въз основа на критериите, определени в чл. 244, ал. 2 от КТ.“	ниска	висока
	Цел 2 „Определяне на начин за извършване на оценка на адекватността на МРЗ.“	ниска	висока
	Цел 3 „Гарантиране на участието на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите при определяне на МРЗ и при оценка на нейната адекватност.“	ниска	висока
Съгласуваност	**Цел 1** „Регламентиране на ред и начин за определяне на МРЗ за страната, въз основа на критериите, определени в чл. 244, ал. 2 от КТ.“	ниска	висока
	Цел 2 „Определяне на начин за извършване на оценка на адекватността на МРЗ.“	ниска	висока
	Цел 3 „Гарантиране на участието на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите при определяне на МРЗ и при оценка на нейната адекватност.“	ниска	висока

5.2. По проблем 2: „Регламентацията на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд създава правна несигурност“.

		Вариант 1	**Вариант 2**
Ефективно	**Цел** „Определяне по безспорен начин на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд.“	ниска	висока
Ефикасност	**Цел** „Определяне по безспорен начин на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд.“	ниска	висока
Съгласуваност	**Цел** „Определяне по безспорен начин на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд.“	ниска	висока

6. Избор на препоръчителен вариант:

По проблем 1: Вариант 2 „Регламентиране на ред и начин за определяне на минималната работна заплата за страната и за оценката на нейната адекватност, както и за осъществяване на сътрудничеството и консултациите с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите“

По проблем 2: Вариант 2 „Ясно определяне на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за положен нощен труд“

Посочете препоръчителните варианти за решаване на поставения проблем/проблеми.

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

☐Ще се повиши

☐Ще се намали

☒Няма ефект

Двата избрани варианта за решаване съответно на Проблем 1 и Проблем 2 няма да имат ефект върху административната тежест по отношение на всяка от групите заинтересовани лица. При избраният вариант на действие за решаване на проблем 1 определянето на показателите по критериите и референтните стойности ще е въз основа на официална статистическа информация на НСИ, което няма да наложи допълнително събиране и обработване на информация. При избраният вариант на действие по проблем 2 няма да са необходими действия от работодателите, които определят и изплащат допълнително трудово възнаграждение за положен нощен труд в съответствие с действащите нормативни изисквания.

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.

6.2. Създават ли се нови/засягат ли се съществуващи регулаторни режими и услуги от прилагането на препоръчителния вариант (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 препоръчителния вариант (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.

6.4. По какъв начин препоръчителният вариант въздейства 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.

Промените в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата не са насочени към МСП. Въпреки това те могат да окажат положително въздействие върху МСП, доколкото с тях се осигурява правна сигурност, яснота и предвидимост на нормативната уредба.

6.5. Потенциални рискове от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми):

Не са идентифицирани потенциални рискове при прилагането на препоръчителните варианти на действие за решаване на Проблем 1 и Проблем 2 с един акт – Постановление за изменение и допълнение на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

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

7. Консултации:

○ Проведени са консултации

Проектът на акт е обсъден и одобрен на работни срещи, в които са участвали представители на Министерството на финансите, Министерството на труда и социалната политика, Националния статистически институт и на всички национално представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Проектът на нормативен акт ще бъде съгласуван 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.

◉ 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. В съответствие с изискванията на чл. 26, ал. 4, изр. 2 от Закона за нормативните актове срокът за провеждане на обществени консултации ще е 14 дни. Предвиденият срок за провеждане на обществени консултации е свързан с необходимостта от спешно приемане на промени в подзаконовия нормативен акт, които да осигурят прилагането на установения в КТ нов механизъм за определяне на МРЗ. Това е свързано и с възможността за планиране и прогнозиране на необходимите разходи в рамките на бюджетната процедура за разработване на държавен бюджет за 2027 г.

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

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

Разпоредбата на чл. 5 от Директива (ЕС) 2022/2041 предвижда задължение за държавите членки, в които има законоустановени минимални работни заплати (каквато е България), да

установят необходимите процедури за определяне и актуализиране на законоустановените минимални работни заплати. Тези процедури за определяне и актуализиране следва да се ръководят от критерии, които да са регламентирани в съответното национално право. Държавите членки следва да използват ориентировъчни референтни стойности, от които да се ръководят при своята оценка на адекватността на законоустановените минимални работни заплати.

В чл. 7 от Директива (ЕС) 2022/2041 е предвидено и задължение на държавите членки да създадат условия за участие на социалните партньори при определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати. Участието на социалните партньори следва да се гарантира при: избора и прилагането на критериите за определяне на равнището на законоустановената минимална работна заплата и за установяване на формула за автоматично индексиране и за нейното изменение, ако такава формула вече съществува; избора и прилагането на ориентировъчните референтни стойности за оценка на адекватността на законоустановените минимални работни заплати; актуализациите на законоустановените минимални работни заплати.

Оценката на въздействието на проекта на Директива (ЕС) 2022/2041 е публикувана на: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52020PC0682

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:

Статистически данни на НСИ, оперативни данни от НАП, данни от изследване на Евростат Наблюдение на работната сила (EU Labour Force Survey – LFS).

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“.

21.9.2026 г.

X

КАЛИНА ПЕТКОВА
ДИРЕКТОР НА ДТПООУТ
Signed by: Kalina Petkova Petkova