Формуляр за частична предварителна оценка на въздействието (Приложете към формуляра допълнителна информация/документи)	
Институция: Министерство на труда и социалната политика	**Нормативен акт:** Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда
○ Не е включен в законодателна/оперативна програма на Министерския съвет	◉ Включен е в законодателната/оперативната програма на Министерския съвет за: юли – декември 2026 г.
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. Проблем за решаване:

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

С измененията в чл. 244 на Кодекса на труда (КТ) от началото на 2023 г. е установен механизъм за определяне на минималната работна заплата (МРЗ), съгласно който се определя нейния размер за следващата календарна година като 50 на сто от средната брутна работна заплата за период от 12 месеца. Това на практика е автоматичен механизъм, доказал се като неефективен и водещ до съществени проблеми за предприятията и за бюджета на държавата.

Прилагането на автоматичния механизъм има като последица увеличаване на размера на МРЗ основно поради увеличението на средната работна заплата, към която МРЗ има съществено влияние. Обвързването на МРЗ единствено със средната брутна заплата не отчита ключови социално-икономически фактори, като инфлация, производителност на труда и други, които следва да се вземат предвид при определяне на нейния размер.

В резултат на автоматичния механизъм, МРЗ ежегодно нараства, като за периода 2024 - 2026 г. тя се повишава с 30,0% (от 477,04 евро през 2024 г. до 620,20 евро през 2026 г.), което е повече от два пъти от натрупаната инфлация за този период, измерена с индекса на потребителските цени от НСИ, за последните три години - е 12.8%.

Действащия механизъм не съдържа задължение за оценка на адекватността на МРЗ, както и референтна стойност, съгласно която да се прави оценката, така, както изисква Директива (ЕС) 2022/2041 относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз (Директива (ЕС) 2022/2041) и Конвенция № 131 на Международната организация на труда за определяне на минималната работна заплата (Конвенция № 131 на МОТ).

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.).

Регламентираният в чл. 244 от КТ автоматичен механизъм не позволява да се определи адекватен размер на МРЗ, което е проблем за държавата и предприятията, който не може да бъде решен в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа или даване на указания.

1.3. Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема/проблемите.
Разпоредбата на чл. 244, ал. 2 от КТ императивно установява начина на определяне на МРЗ, поради което проблемът не може да се извърши чрез други механизми, освен ако чрез промяна на нормативната уредба.

1.4. Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.
Разпоредбата на чл. 5 от Директива (ЕС) 2022/2041 предвижда задължение за държавите членки да установят необходимите процедури за определяне и актуализиране на законоустановените минимални работни заплати. Тези процедури следва да се ръководят от критерии, които да са регламентирани в съответното национално право. Държавите членки следва да използват ориентировъчни референтни стойности 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.
В чл. 3 от Конвенция № 131 на МОТ, която е ратифицирана от България, са определени елементите, които трябва да бъдат взети предвид при определянето на нивото на минималната работна заплата. Тези елементи включват както потребностите на работниците и техните семейства, така и икономически фактори, включително изисквания за икономическо развитие, нивата на производителност и желанието за постигане и поддържане на високо равнище на заетост. Разпоредбата на чл. 4 от Конвенция № 131 на МОТ изисква от държавите да създадат и/или поддържат механизми, според които минималната работна заплата може да се определя и преразглежда периодично след консултация с представителни организации на работодатели и работници.

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.

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.

Цел 1: Създаване на механизъм за определяне на адекватен размер на МРЗ, като се вземат предвид социални и икономически критерии и референтни стойности за оценка на адекватността.

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.).

Заинтересованите страни, във връзка с промените в Кодекса на труда са:

1. Работодатели – 186 700 (по данни на НСИ „Структурна бизнес статистика“);
2. Работници или служители – 2 511 044 (по данни от регистъра на заетостта, поддържан от НАП), от които около 450 хиляди на минимална работна заплата
3. Министерския съвет: при определяне на размера на МРЗ за страната
4. Министерството на финансите: при изготвянето на държавния бюджет и бюджетни прогнози
5. Национално представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

4.1. 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:

При този вариант на действие ще се запази действащият автоматичен механизъм за определяне на МРЗ, който не позволява да се определи адекватен размер на МРЗ. Няма да има регламентирани обективни социално-икономически критерии за определяне на размера на МРЗ, както и необходимите референтни стойности, които да позволяват да се извършва оценка на адекватността на размера на МРЗ на определен период.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При вариант на действие 1 няма да има положителни въздействия по отношение на заинтересованите страни.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Този вариант води отрицателни икономически и социални въздействия върху всички заинтересовани страни. При него ще се задълбочат икономическите дисбаланси и проблеми на пазара на труда, които водят и до отрицателни социални въздействия и напрежение. В дългосрочен план този вариант на действие е предпоставка за съкращения и повишаване на риска от укриване на доходи и недекларирaн труд, който има отрицателно въздействие върху трудовите и осигурителните права на работещите.

За работодателите

Този вариант на действие води до намаляване на възможностите предприятията да покриват бързо повишаващите се разходи за труд на ежегодна база. Определянето на МРЗ без да се отчитат основни икономически фактори, включително дългосрочните равнища на производителността, е предпоставка за повишени рисковете за дейността на предприятията, предвид необосновано нарастване на разходите за труд.

За работниците и служителите

Спрямо работниците и служителите не се очакват отрицателни въздействия.

За Министерския съвет

Запазването на автоматичния механизъм поставя в невъзможност Министерският съвет да определя адекватен размер на МРЗ за страната

За Министерството на финансите

Запазването на автоматичния механизъм е предпоставка и за повишаване на дефицита в държавния бюджет, предвид факта че редица социални плащания и заплати в публичния сектор са обвързани с размера на МРЗ. Това води до проблеми при изготвянето на държавния бюджет и бюджетни прогнози.

За национално представителните организации на работниците и служителите и на работодателите

Действащият механизъм за определяне на МРЗ не позволява ефективно колективно договаряне на работни заплати по отрасли и браншове.

Специфични въздействия:

Въздействия върху малките и средните предприятия: Вариант 1 „Без действие“ ще окаже отрицателно въздействие върху малките и средните предприятия, които няма да могат да покриват бързо повишаващите се разходи за труд.

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

4.2. Вариант 2: Регламентиране на нов механизъм за определяне на минималната работна заплата за страната

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 на действие ще се промени механизма за определяне на МРЗ в чл. 244 от КТ. Ще се регламентират обективни социално-икономически критерии за определяне на адекватен размер на МРЗ. Вариантът на действие включва и нормативно установяване на референтни стойности, чрез които да се извършва оценка на адекватността на размера на МРЗ на всеки три години. Вариантът на действие ще създаде предпоставка правителството да води конструктивен социален диалог по отношение на най-важния елемент от трудовите отношения – работната заплата.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При вариант на действие 2 ще доведе до положителни икономически и социални въздействия върху всички заинтересовани страни. При него ще се ограничат натрупаните икономически дисбаланси и проблеми на пазара на труда. Този вариант на действие ще позволи отчитане на социални и икономически фактори при определяне на МРЗ, което е свързано както с осигуряване на адекватност на МРЗ, така и на икономическа предвидимост, която предпазва икономиката от спираловидна инфлация. Предприемането на този вариант на действие ще подобри инвестиционния климат, давайки ясен сигнал за стабилност и предвидимост на инвеститорите за разходите за труд. Допълнително положително въздействие е намаляване на предпоставките за съкращения и риска от укриване на доходи и недекларирaн труд.

За работодателите

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

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.

За Министерския съвет

Приемането на нов механизъм дава възможност на Министерския съвет да определя адекватен размер на МРЗ за страната

За Министерството на финансите.

Регламентирането на нов механизъм за определяне на МРЗ е предпоставка за ограничаване на дефицита в държавния бюджет, предвид факта че редица социални плащания и заплати в публичния сектор са обвързани с размера на МРЗ. Благодарение на обвързването на МРЗ с икономически критерии ще е възможно и правилното планиране и покриване на разходите на държавата в съответствие с развитието на икономиката.

За национално представителните организации на работниците и служителите и на работодателите

Новият механизъм за определяне на МРЗ ще позволи ефективно колективно договаряне на работни заплати съобразно специфичните характеристики отделните отрасли и браншове.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При вариант на действие 2 няма установени отрицателни въздействия за отделните групи заинтересова лица като цяло.

Специфични въздействия:

Въздействия върху малките и средните предприятия: Вариант 2 ще окаже положително въздействие върху малките и средни предприятия, които ще планират и покриват разходите за труд, благодарение на обвързването на МРЗ с развитието на икономиката и на производителността на труда.

Административна тежест: Вариант 2 няма да окаже въздействие 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.

	Цел	Вариант 1	Вариант 2
ефективност	**Цел 1:** Създаване на механизъм за определяне на адекватен размер на МРЗ, като се вземат предвид социални и икономически критерии и референтни стойности за оценка на адекватността.	3	1
ефикасност	**Цел 1:** Създаване на механизъм за определяне на адекватен размер на МРЗ, като се вземат предвид социални и икономически критерии и референтни стойности за оценка на адекватността.	3	1
съгласуваност	**Цел 1:** Създаване на механизъм за определяне на адекватен размер на МРЗ, като се вземат предвид социални и икономически критерии и референтни стойности за оценка на адекватността.	3	1

6. Избор на препоръчителен вариант:
По проблем 1: Вариант 2 „Регламентиране на нов механизъм за определяне на минималната работна заплата за страната“

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

Приемането на промени в чл. 244 от Кодекса на труда няма да доведе до промяна в административната тежест за физическите и юридическите лица. Определянето на критериите и референтните стойности ще е въз основа на официална статистическа информация на НСИ, което няма да наложи допълнително събиране и обработване на информация.

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 Кодекса на труда не са насочени само към МСП. Въпреки това те могат да окажат положително въздействие върху тях, защото ще могат по-добре да планират и покриват разходите за труд, благодарение на обвързването на МРЗ с развитието на икономиката и на производителността на труда..

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

Не са идентифицирани потенциални рискове при прилагането на препоръчания вариант на действие.

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 нов механизъм за определяне на МРЗ, което да позволи на правителството да определи нов размер след приемането на закона. 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 и оперативни данни от НАП

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“.

24.8.2026 г.

X

КАЛИНА ПЕТКОВА
ДИРЕКТОР НА ДИРЕКЦИЯ ТПООУТ
Signed by: Kalina Petkova Petkova