СПРАВКА

ЗА ОТРАЗЯВАНЕ НА ПОСТЪПИЛИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ И СТАНОВИЩА ОТ ОБЩЕСТВЕНИТЕ КОНСУЛТАЦИИ ПО ПРОЕКТ НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

№	Дата и начин на постъпване на становището (официално, по ел. поща, чрез Портала за обществени консултации и т.н.)	Име на лице/наименование ЮЛ	Декларирани данни дали лицето действа от свое име или защитава позиция от името на друго лице/група лица	Предложения и становища	Приети/ неприети	Мотиви
1.	**25.08.2026г.** (по електронна поща и на ПОК)	**Деян Рашков**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	**I. Предмет на становището и общо отношение към законопроекта** Настоящото становище се представя в рамките на общественото обсъждане по чл. 26 от Закона за нормативните актове. То има изцяло конструктивна насоченост: целта му е нормативният акт да излезе от процедурата по-устойчив, отколкото е влязъл, и приетите с него правила да могат да бъдат прилагани без последващи тълкувателни затруднения. Считам, че основната посока на законопроекта е обоснована. Три негови елемента заслужават изрична подкрепа. Първо, диагнозата на действащия механизъм е вярна по същество. Оценката на въздействието правилно отбелязва, че автоматичното обвързване на минималната работна заплата единствено със средната брутна работна заплата води до нарастване „основно поради увеличението на средната	**Приема се по принцип**	В общото отношение към законопроекта няма конкретно предложение

				работна заплата, към която МРЗ има съществено влияние“. Това е точно формулиран проблем на кръгова зависимост: минималната заплата участва във формирането на средната, а средната определя минималната. Към това следва да се добави и обстоятелството, че средната работна заплата е показател за фонда работна заплата на едно нает лице, а не за типичното възнаграждение, докато минималната заплата обвързва долния край на разпределението. В икономика с най-високо съотношение на децилна дисперсия в Европейския съюз — 4,5 през 2022 г. по данни на Евростат — разстоянието между средната и медианната заплата е особено голямо, поради което средната е систематично неподходящ ориентир за долния край. Второ, въвеждането на задължение за периодична оценка на адекватността и на нормативно установени референтни стойности представлява напредък спрямо действащата уредба, която такова задължение не съдържа. Трето, легалната дефиниция на понятието „минимална работна заплата“ в § 2 от законопроекта отстранява дългогодишна неяснота и повишава правната сигурност при прилагането на уредбата за работната заплата. Наред с това при прегледа на публикувания пакет установих поредица от несъответствия — вътрешни противоречия между документите, недостатъчна определеност на нормативния текст, разминавания между официални статистически величини и една		

				неточност в таблицата за съответствие с правото на Европейския съюз. Те са изложени по-долу изчерпателно, като за всяко е предложено конкретно решение. Числените твърдения са проверими; методът на всяко изчисление е изложен в приложенията, а придружаващият разчетен файл съдържа всички сметки във вид на формули.		
				II. Бележки по проекта на нормативен акт **1. Механизмът за определяне на размера не се съдържа в законопроекта, а делегацията по ал. 5 не го обхваща** Съгласно публичните съобщения на Министерството на финансите и на Министерството на труда и социалната политика от 17—21 август 2026 г., между правителството и социалните партньори е постигнато съгласие по механизъм със следната структура: размерът за следващата година се определя в диапазон, чиято долна граница е минималната работна заплата за текущата година, а горната граница се получава като среднопретеглена стойност с равна тежест на четири количествени показателя, предоставяни от Националния статистически институт за завършена година. Нито един елемент от тази конструкция не се съдържа в проекта на нормативен акт. Предложената редакция на чл. 244, ал. 2 изброява четири критерия, но не установява диапазон, не определя долна и горна граница, не посочва относителна тежест, не определя количествените показатели, чрез	**Приема се по принцип**	С проекта ще се предвиди кумулативно изискване към наредбата да определя, както реда и начина за определяна и оценяване на адекватността на минималната работна заплата, така и процедурата за сътрудничество със социалните партньори. По този начин със законопроекта се създава правно основание за приемане на съответния подзаконов нормативен акт, в който да се регламентират количествените показатели за всеки

				които критериите се измерват, и не указва източника на данните. Новата ал. 5 делегира на Министерския съвет уредбата на „реда и начина“, по които се осъществяват сътрудничеството и консултациите с представителните организации. Тази делегация обхваща процедурата на социалния диалог. Тя не съдържа овластяване за определяне на формулата, чрез която се изчислява размерът, нито за установяване на граници на диапазона. Това четене се потвърждава от собственото описание на вносителя, публикувано на Портала за обществени консултации, съгласно което „с предлаганите промени се гарантира участието на социалните партньори при определянето на минималната работна заплата за страната и при оценката на нейната адекватност, като редът и начина за това ще се определи в наредба на Министерския съвет“. Предметът на бъдещата наредба е очертан като участието на социалните партньори, а не като начинът на изчисляване на размера. При това положение договореният механизъм би останал без нормативно основание, а Министерският съвет би определял размера при пълна свобода на преценката в рамките на четири непретеглени критерия. Възражението не е ново. В становище от 13 ноември 2024 г. по по-ранно предложение на Министерството на труда и социалната политика Конфедерацията на независимите синдикати в България поддържа, че първо следва да бъде изработена наредба на		един от критериите, тяхната относителна тежест, начинът на изчисляване на горната граница и източникът на данните.

				Министерския съвет, съдържаща конкретната формула за определяне на минималната работна заплата, и едва след това да бъде изменян текстът на Кодекса на труда, като определя обратната последователност като нарушаваща логиката на транспониране и отваряща възможност за едностранно определяне на размера. Настоящият законопроект възпроизвежда именно последователността, срещу която това възражение беше насочено, и не съдържа отговор на него. Правният довод тук е различен — той се отнася до обхвата на делегацията по ал. 5, а не до реда на приемане на актовете — но изводът съвпада. Настоящата бележка се основава на пълния състав на консултация № 12646-K, проверен на 25 август 2026 г.: проект на акт, мотиви, оценка на въздействие, становище на администрацията на Министерския съвет и други документи (таблица за съответствие), всички във версия 1.0 от 24 август 2026 г. Полетата „Консултационен документ“ и „Справка“ не съдържат приложени документи. Проект на наредбата по предлаганата ал. 5 не е публикуван за обществено обсъждане заедно със законопроекта. Следва да се отбележи и обстоятелството, че съществуващата ал. 3 на чл. 244 остава непроменена и запазва забраната размерът да бъде по-нисък от определения за предходната година. Така законопроектът установява долна граница, но не установява горна. В резултат предлаганата уредба е по-малко определена от действащата, докато мотивите и оценката на въздействието		

				изтъкват именно предвидимостта като очакван резултат. **Предложение:** основните елементи на механизма — количествените показатели, тяхната относителна тежест, начинът на изчисляване на горната граница и източникът на данните — да бъдат уредени в закона, или в ал. 5 да бъде включено изрично овластяване на Министерския съвет да ги уреди с наредба.		
				2. Противоречие между документите в пакета относно срока за определяне на размера. Проектът на нормативен акт предвижда, че минималната работна заплата за следващата година се определя „до 15 август на текущата година“. Таблицата за съответствие с Директива (ЕС) 2022/2041, представена като част от същия пакет, възпроизвежда предлаганата разпоредба със срок „до 1 октомври на текущата година“. В публичните изявления на Министерството на труда и социалната политика се посочва краят на септември. Три различни срока за едно и също правно действие в рамките на един пакет от документи представляват несъответствие, което следва да бъде отстранено преди внасянето на законопроекта. **Предложение:** срокът да бъде уеднаквен във всички документи. При избора му е уместно да се отчете, че показателите за завършена година стават налични от Националния статистически институт в различни моменти,	**Приема се.**	

				а етапите на договаряне изискват технологично време.		
				3. Липса на преходна разпоредба за определяне на размера за 2027 г. Заключителните разпоредби на законопроекта съдържат единствено § 3, който възлага на председателя на Националния статистически институт да утвърди ред и начин за определяне и публикуване на данните за издръжката на живот в деветмесечен срок от влизането в сила на закона. Преходна разпоредба относно определянето на минималната работна заплата за 2027 г. не е предвидена. Това поражда следното затруднение. Мотивите и оценката на въздействието обосновават съкратения четиринадесетдневен срок за обществени консултации именно с необходимостта размерът за 2027 г. да бъде определен своевременно. Същевременно предлаганата ал. 2 изисква определянето да се извърши „до 15 август на текущата година“. Към датата на настоящото становище — 25 август 2026 г. — този срок вече е изтекъл, а законът не е приет. Дори при най-бързо протичане на законодателната процедура актът ще влезе в сила след изтичането на срока, който самият той установява. Освен това § 3 предвижда деветмесечен срок за утвърждаване на методиката за издръжката на живот. До изтичането на този срок втората референтна стойност по новата ал. 4, т. 2 няма да бъде измерима, което следва да бъде отразено в преходния режим.	**Не се приема.**	Действащата разпоредбата на чл. 244, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда делегира правомощието на Министерския съвет да определи размера на минималната работна заплата за страната. В тази връзка действащото законодателство установява задължение на Министерския съвет да определи размера на минималната работна заплата за 2027 г.

				Необходимостта от изрична преходна уредба е поставяна и по-рано. В становище от юли 2026 г. по предложенията в преходните и заключителните разпоредби на Законопроекта за държавния бюджет за 2026 г. Конфедерация на труда „Подкрепа“ настоява промени от този обхват да бъдат внасяни с отделен законопроект, придружен от цялостна оценка на въздействието и от ясна преходна уредба, и действащият механизъм да не се суспендира преди приемането на нов. Настоящият законопроект е внесен като самостоятелен акт, което отговаря на първата част от искането; преходната уредба обаче липсва. **Предложение:** да бъде създадена преходна разпоредба, която урежда изрично реда за определяне на минималната работна заплата за 2027 г., и да се предвиди кога се извършва първата оценка на адекватността по ал. 4 предвид срока по § 3.		
				4. Референтната стойност по ал. 4, т. 1 не съдържа определение на обхвата, при асиметрия спрямо § 3 Новата ал. 4, т. 1 установява като референтна стойност „60 на сто от размера на брутната медианна работна заплата“. Разпоредбата не определя за кой кръг наети лица се изчислява медианата, нито възлага на компетентен орган да установи този обхват. Това не е формален пропуск. Медианната работна заплата е силно чувствителна към обхвата на съвкупността. По данни на Националния статистически институт от изследването „Структура на заплатите“ за октомври 2022 г. медианната брутна месечна	**Приема се по принцип**	В предложената ал. 5 към чл. 244 от КТ е предвидено изрично, че минималната работна заплата за страната и оценката на нейната адекватност ще се определят по ред и начин, определени с наредба на Министерския съвет. С приемане на подзаконовия нормативен акт, ще се регламентира и

				работна заплата за всички наети лица в предприятия с един и повече наети възлиза на 1 144 лв.; при ограничаване само до наетите на пълно работно време тя е 1 264 лв.; а при обхвата, който Евростат прилага при изчисляването на индекса на Kaitz — предприятия с десет и повече наети, с изключение на сектори A и O по КИД, с преизчисляване на непълното работно време в еквивалент на пълна заетост — изведената стойност е около 1 300—1 315 лв. Приложено към 2027 г., това означава, че размерът на минималната работна заплата, който съответства точно на 60 на сто от медианата, се различава в зависимост от обхвата по следния начин (изчисленията са изложени в Приложение 1): Обхват на медианата / МРЗ при точно 60 % Национален — всички наети (1+), включително непълно работно време / 587,54 € Само наети на пълно работно време (1+) / 649,17 € Обхват на Евростат (10+ наети, без сектори A и O, в еквивалент на пълна заетост) / 675,36 € Стойностите са в евро, доколкото се отнасят до 2026 г. и следващите години; преобразуването от публикуваните в левове данни за предходни години е извършено по		начина, по които ще се измерва всеки един от критериите.

				официалния фиксиран курс 1 евро = 1,95583 лева. Разликата между най-високата и най-ниската стойност е 87,82 евро. За сравнение, целият диапазон на договаряне за 2027 г., за който се води публичният дебат, е с ширина 52,60 евро — от 620,20 до 672,80 евро. Тоест неуреденият избор на обхват тежи приблизително 1,67 пъти повече от целия предмет на преговорите между социалните партньори. Асиметрията в рамките на самия законопроект прави пропуска по-забележим: за втората референтна стойност — размера на издръжката на живот — § 3 възлага изрично на председателя на Националния статистически институт да утвърди ред и начин за определянето и публикуването ѝ. За медианната работна заплата подобно възлагане липсва, макар че тя е не по-малко зависима от методологични решения. **Предложение:** обхватът на брутната медианна работна заплата да бъде определен в закона или в наредбата по ал. 5, като § 3 бъде разширен, за да възложи на председателя на Националния статистически институт да утвърди и публикува ред и начин за определяне на медианната работна заплата, включително обхвата на съвкупността.		
				5. Несиметричност между легалната дефиниция по § 2 и референтната стойност по ал. 4, т. 1 С § 2 се създава т. 26 в § 1 от допълнителните разпоредби, съгласно която „минимална работна заплата“ е най-ниското	**Не се приема**	В съответствие с постигнатото съгласие със социалните партньори е определено, че

				основно месечно трудово възнаграждение за отработено време или за извършена работа. Същевременно ал. 4, т. 1 съпоставя този размер с брутната медианна работна заплата. Така числителят на съотношението за адекватност е величина от вида „основно възнаграждение“, а знаменателят — от вида „брутно възнаграждение“, което съгласно Наредбата за структурата и организацията на работната заплата включва освен основното и допълнителните трудови възнаграждения. Съпоставят се две несъизмерими величини, при което полученото съотношение е систематично по-ниско от съотношение, изчислено при еднородни величини. Към това се добавя и второ обстоятелство. Международно използваната референтна стойност от 60 на сто, на която законопроектът се позовава, се изчислява от Евростат върху медиана, от която са изключени плащанията за извънреден и сменен труд. Предлаганият текст не предвижда такова изключване, поради което знаменателят е по-широк от еталона, който се възприема. И двете обстоятелства действат в една и съща посока — занижават измереното съотношение. **Предложение:** при уреждането на обхвата да бъде изрично посочено дали медианата се изчислява върху основното или върху брутното трудово възнаграждение и дали от нея се изключват плащанията за извънреден и сменен труд, с оглед съпоставимостта с международно използваната референтна стойност.		референтната стойност е 60 на сто от брутната медианна работна заплата. Начинът, въз основа на който ще се изчислява брутната медианна работна заплата, ще се определи с наредбата на Министерския съвет.

				6. Съотношение между новата ал. 6 и действащата уредба на колективното трудово договаряне Новата ал. 6 предвижда, че по-големи размери на минималната работна заплата могат да се уговарят в колективен трудов договор на отраслово и браншово равнище. Разпоредбата е в съответствие с целите на Директива (ЕС) 2022/2041 за насърчаване на колективното договаряне и следва да бъде подкрепена. С оглед на правната яснота е уместно да се прецени съотношението ѝ с чл. 50 от Кодекса на труда относно действието на отрасловите и браншовите колективни трудови договори, както и дали уговореният по този ред размер поражда последиците, които законодателството свързва с минималната работна заплата за страната — например при определяне на минималния осигурителен доход и на размери, обвързани с минималната работна заплата в други нормативни актове.	**Не се приема.**	Действията на колективните трудови договори по отношение на лицата са определени в чл. 57 от Кодекса на труда. Нормативна уредба е ясно определено действието на колективните трудови договори на отраслово и браншово равнище, като не допуска клаузи на КТД, вкл. и относно МРЗ да се прилагат спрямо лица, които не са членове на страните по договора. В тази връзка по-голям размер на МРЗ, договорен чрез КТД, не може да се счита за минимален осигурителен доход за целия отрасъл или бранш.
				7. Таблицата за съответствие се позовава на разпоредба от правото на ЕС, която е отменена Таблицата за съответствие възпроизвежда чл. 5, параграф 2 от Директива (ЕС) 2022/2041 и обявява „Пълно“ съответствие на националните разпоредби с него.	**Не се приема.**	Таблицата е за съответствие с правото на ЕС, поради което в нея се включват разпоредби единствено от Директива (ЕС) 2022/2041, но не и на Конвенция № 131 на

				Мотивите също се позовават на чл. 5 като източник на задължение. С решение от 11 ноември 2025 г. по дело C-19/23, Кралство Дания срещу Европейски парламент и Съвет на Европейския съюз, Съдът на Европейския съюз (голям състав) постанови в точка 1 от диспозитива си, че отменя: — член 5, параграф 1, пето изречение от Директива (ЕС) 2022/2041 в частта „включително относно елементите, посочени в параграф 2“; — член 5, параграф 2 от тази директива; — член 5, параграф 3 от нея в частта „при условие че прилагането на този механизъм не води до намаляване на законоустановената минимална работна заплата“. В точка 2 от диспозитива жалбата е отхвърлена в останалата ѝ част, поради което директивата остава в сила извън отменените разпоредби. Обстоятелството, че четирите критерия по предлаганата ал. 2 възпроизвеждат дословно списъка на отменения чл. 5, параграф 2, само по себе си не е порок: държавите членки са свободни да възприемат тези критерии по национален избор, а мотивите основателно ги обвързват и с чл. 3 от Конвенция № 131 на Международната организация на труда, която е в сила и е ратифицирана от Република България. Порокът е в декларираното съответствие с несъществуваща разпоредба на правото на ЕС.		МОТ. В таблицата е посочено съответствието с Директивата, като е взето предвид решение по дело C-19/23 на Съда на Европейския съюз.

				Отмяната има и съдържателна последица, която заслужава внимание: доколкото отпада задължението по чл. 5, параграф 2, изборът и претеглянето на критериите вече не са гарантирани от европейска рамка, а зависят изцяло от националната уредба. Това е допълнителен довод в подкрепа на бележка 1 — че съществените елементи на механизма следва да бъдат нормативно закрепени. **Предложение:** таблицата за съответствие и мотивите да бъдат приведени в съответствие с решението по дело C-19/23, като позоваването на чл. 5, параграф 2 бъде заменено с позоваване на действащите разпоредби — чл. 5, параграфи 1, 4, 5 и 6 и чл. 7 от директивата, както и чл. 3 от Конвенция № 131 на МОТ.		
				III. Бележки по частичната предварителна оценка на въздействието **8. Две официални оценки за броя на наетите на минимална работна заплата, различаващи се приблизително двукратно** В раздел 3 „Заинтересовани страни“ оценката посочва 2 511 044 работници и служители по данни от регистъра на заетостта, поддържан от Националната агенция за приходите, „от които около 450 хиляди на минимална работна заплата“. Това съответства на дял от 17,92 на сто. През май 2026 г. в публичното пространство бяха оповестени данни на Националната агенция за приходите към февруари 2026 г., според които броят на наетите по трудови правоотношения с месечна данъчна основа до размера на минималната работна заплата от 620,20 евро възлиза на около 940 000	**Не се приема.**	Частичната предварителна оценка на въздействието е изготвена в съответствие с изискванията на Наредбата за обхвата и методологията за извършване на оценка на въздействието . Оценката на въздействието е изготвена за проекта на нормативен акт, като са използвани официални данни от Националния статистически

				души. При същия знаменател това съответства на 37,43 на сто. Съотношението между двете оценки е 2,09. Раздел 11 на оценката на въздействието посочва като информационни източници „статистически данни на НСИ и оперативни данни от НАП“. И двете величини произхождат от една и съща институция и се отнасят до близки периоди. Разминаването е обяснимо с различията в дефиницията и това обяснение е съществено. По същество: а) Понятието „месечна данъчна основа“ не съвпада с брутното трудово възнаграждение. Данъчната основа по чл. 42 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица представлява брутното възнаграждение, намалено със задължителните осигурителни вноски за сметка на лицето. При ставка за трета категория труд в границите 13,78—14,67 на сто данъчна основа в размер на 620,20 евро съответства на брутно възнаграждение между приблизително 719 и 727 евро, тоест между 116 и 117 на сто от минималната работна заплата. За сравнение, Евростат прилага праг от 105 на сто. Изчислението е в Приложение 2, раздел 2.2; изводът е устойчив в целия посочен диапазон на ставката. б) В бройката се включват наетите на непълно работно време, чието часово възнаграждение може да надвишава минималното, както и лица с непълен отработен месец. в) Част от лицата, декларирани на нивото на минималната работна заплата, получават		институт. Оценката на въздействието е одобрена в съответствие с изискванията на Закона за нормативните актове.

				възнаграждение в по-висок размер, който не се декларира. Този ефект увеличава броя, без да отразява действително заплащане на минималния праг. Обстоятелството, че оценката на въздействието не посочва коя дефиниция е приложена при числото от 450 хиляди, е съществено, тъй като върху размера на засегнатата група почива преценката по раздели 4.1, 4.2 и 6.4. **Предложение:** в оценката на въздействието да бъде посочено изрично каква е дефиницията, обхватът и референтният период на числото от 450 хиляди, както и съотношението му към публикуваните данни на Националната агенция за приходите.		
				9. Единственото количествено основание в оценката ползва измерител, който не е сред въвежданите критерии Раздел 1.1 съдържа следната обосновка: за периода 2024—2026 г. минималната работна заплата се повишава с 30,0 на сто — от 477,04 евро през 2024 г. на 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%“. Изчислението на процентното изменение е вярно: 620,20 / 477,04 = 1,3001. Три обстоятелства обаче заслужават внимание. Първо, периодите не съвпадат. Съпоставя се двугодишно изменение на минималната работна заплата с инфлация, изрично	**Не се приема.**	Частичната предварителна оценка на въздействието е изготвена в съответствие с изискванията на Наредбата за обхвата и методологията за извършване на оценка на въздействието . Оценката на въздействието е изготвена за проекта на нормативен акт, като са използвани официални данни от Националния статистически институт. Оценката

				определена като натрупана „за последните три години“. Второ и по-съществено: сравнението се извършва с индекса на потребителските цени, а два от четирите критерия, които същият законопроект въвежда — по т. 2 и т. 3 на предлаганата ал. 2 — се отнасят до равнището и темпа на растеж на работните заплати. Съпоставка с показател за заплатите в раздел 1.1 липсва. Трето, посочената крайна година не е завършена. Годишни данни за изменението на работните заплати през 2026 г. все още не са налични, поради което всяка съпоставка, обхващаща 2026 г., почива на допускане. Съпоставката за последната завършена година. За периода 2024—2025 г. са публикувани стойности и на минималната работна заплата, и на три различни показателя за работните заплати. Минималната работна заплата нараства от 477,04 евро (933 лв.) на 550,66 евро (1 077 лв.), тоест с 15,4 на сто. Съпоставено с показателите за заплатите: Показател за работните заплати | Изменение 2024→2025 | Превишение на МРЗ | База на измерване Средна брутна годишна работна заплата (НСИ) | +12,0 % | +3,4 п.п. | месечна / годишна		на въздействието е одобрена в съответствие с изискванията на Закона за нормативните актове.

Индекс на разходите за труд, компонент „работни заплати“ (Евростат)	+13,3 %	+2,1 п.п.	на отработен час	
Медианна брутна работна заплата (НСИ)	+13,7 %	+1,7 п.п.	месечна	

И по трите показателя превишението на минималната работна заплата се измерва с единични процентни пункта — между 1,7 и 3,4. Съпоставката с индекса на потребителските цени, използвана в раздел 1.1, дава превишение от 17,2 процентни пункта.

Бележка относно базата на измерване. Двата показателя са дадени умишлено. Средната брутна работна заплата на НСИ е величина на месечна база, съизмерима с минималната работна заплата, която също е месечен размер. Индексът на разходите за труд измерва разходи за отработен час. Ако средният брой отработени часове на нает намалява, почасовият индекс надценява месечния ръст на заплатите и действителното превишение на минималната работна заплата е по-близо до горния край на посочения диапазон. Уговорката е отбелязана, защото действа в посока, увеличаваща превишението, тоест срещу извода, който настоящото становище прави.

				Защо периодът не е разширен до 2026 г. Продължаването на съпоставката до 2026 г. изисква допускане за годишния темп на изменение на работните заплати през тази година. Изводът не е устойчив спрямо това допускане: при годишен темп от 8 на сто превишението на минималната работна заплата възлиза на около 7,6 процентни пункта, при 13,2 на сто — на около 1,8, а при 17 на сто минималната работна заплата изостава от заплатите с около 2,6 процентни пункта. Тъй като знакът на резултата се променя в рамките на правдоподобния диапазон, точкова оценка за 2024—2026 г. не се предлага. Изводът не отрича, че минималната работна заплата е нараствала по-бързо от останалите възнаграждения — тя действително е нараствала по-бързо, и по трите показателя. Той уточнява реда на величината на това превишение: единични процентни пункта за последната завършена година, при съпоставка с показателите, които самият законопроект въвежда като критерии. **Предложение:** раздел 1.1 да бъде допълнен със съпоставка на изменението на минималната работна заплата с изменението на средната и на медианната работна заплата за завършени периоди, с оглед съответствие с критериите по т. 2 и 3 на предлаганата ал. 2, и да бъде уеднаквен периодът на всички съпоставяни величини.		
				10. Липса на количествена оценка на въздействието върху размера на минималната работна заплата	**Не се приема.**	Частичната предварителна оценка на въздействието е изготвена в

				Оценката на въздействието сравнява два варианта — запазване на действащия механизъм и въвеждане на нов — но никъде не съдържа количествена преценка какъв размер би произвел всеки от тях. Това е съществен пропуск, доколкото цялото различие между вариантите се изразява именно в размера. Публично оповестените величини позволяват такава преценка: по временно преустановения механизъм размерът за 2027 г. би бил около 692 евро; по обсъждания нов механизъм горната граница възлиза на 672,80 евро, долната — на 620,20 евро, а предложението за средата на диапазона е 646,50 евро. Тези величини са релевантни и с оглед на раздел 3 от мотивите, който твърди, че мярката „ще има положителен ефект върху фискалната стабилност, тъй като ще ограничи необоснованото от социално-икономическа гледна точка нарастване на разходите за заплати“. Твърдение за ограничаване на разходи предполага количествено измерим ефект, който следва да бъде посочен. Предложение: оценката на въздействието да бъде допълнена с количествена преценка на размера по всеки от вариантите и с произтичащия фискален ефект.		съответствие с изискванията на Наредбата за обхвата и методологията за извършване на оценка на въздействието . Оценката на въздействието е изготвена за проекта на нормативен акт, като са използвани официални данни от Националния статистически институт. Оценката на въздействието е одобрена в съответствие с изискванията на Закона за нормативните актове.
				11. Констатацията за отсъствие на рискове и на отрицателни въздействия Раздел 6.5 съдържа констатацията: „Не са идентифицирани потенциални рискове при прилагането на препоръчания вариант на действие.“ Раздел 4.2 посочва, че при	**Не се приема.**	Частичната предварителна оценка на въздействието е изготвена в съответствие с

				вариант 2 „няма установени отрицателни въздействия за отделните групи заинтересова лица като цяло“. Същевременно раздел 4.1 приема, че при запазване на действащия механизъм „спрямо работниците и служителите не се очакват отрицателни въздействия“. От тези три констатации следва, че нито един от двата варианта не поражда отрицателни последици за работниците и служителите. Доколкото вариантите произвеждат различни размери на минималната работна заплата, това заключение изисква допълнителна обосновка. Наред с това при преминаване от определена формула към договаряне в рамките на непретеглени критерии съществуват рискове, които заслужават да бъдат разгледани — включително риск от намалена предвидимост при липса на постигнато съгласие между социалните партньори, риск от оспорване поради недостатъчната определеност на нормативния текст, както и риск съотношението между минималната и медианната работна заплата да се отклони от референтната стойност в периода между две оценки на адекватността. Последният риск заслужава отделно внимание поради структурен характер. Ако размерът се определя чрез усредняване на показатели, част от които по устройство се движат по-бавно от работните заплати — какъвто е индексът на потребителските цени и какъвто е показател за производителността, изчислен като средна за		изискванията на Наредбата за обхвата и методологията за извършване на оценка на въздействието . Оценката на въздействието е изготвена за проекта на нормативен акт, като са използвани официални данни от Националния статистически институт. Оценката на въздействието е одобрена в съответствие с изискванията на Закона за нормативните актове.

				дълъг период, — то при темп на нарастване на заплатите, надвишаващ тази средна, съотношението между минималната и медианната работна заплата намалява по конструкция, а не поради решение. При тригодишен интервал между две оценки на адекватността отклонението се натрупва, преди да бъде измерено. Настоящото становище не предлага количествена оценка на този ефект, тъй като относителната тежест на показателите не е нормативно установена, а публично оповестените стойности на част от тях не са получени от първичен източник. **Предложение:** раздели 4.1, 4.2 и 6.5 да бъдат преработени, като бъдат посочени и отрицателните въздействия и рисковете, включително обосновката защо и двата варианта не пораждат отрицателни последици за работниците и служителите.		
				12. Констатацията за административната тежест и § 3 от законопроекта Раздел 6.1 приема, че приемането на промените „няма да доведе до промяна в административната тежест“, тъй като „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“. Същевременно § 3 от законопроекта възлага на председателя на Националния статистически институт да утвърди ред и начин за определяне и публикуване на данните за издръжката на живот в деветмесечен срок. Издръжката на живот не	**Не се приема.**	Частичната предварителна оценка на въздействието е изготвена в съответствие с изискванията на Наредбата за обхвата и методологията за извършване на оценка на въздействието . Оценката на въздействието е изготвена за проекта на нормативен акт, като са използвани

				е сред понастоящем публикуваните официални статистически показатели, поради което изпълнението на § 3 предполага именно разработване на методика и последващо събиране и обработване на информация. Ако бъде възприето предложението по бележка 4 — възлагане на определянето и на обхвата на медианната работна заплата — обемът на новата дейност се увеличава допълнително. **Предложение:** раздел 6.1 да бъде прецизиран, като се отчете дейността, произтичаща от § 3, включително необходимият за нея ресурс на Националния статистически институт.		официални данни от Националния статистически институт. Оценката на въздействието е одобрена в съответствие с изискванията на Закона за нормативните актове.
				13. Съгласуване и срок на обществената обсъждане Становището на администрацията на Министерския съвет по чл. 21, ал. 5 от Закона за нормативните актове носи дата 13 август 2026 г. и диспозитив „Съгласува без препоръки“, като изрично указва, че следва да бъде публикувано „заедно с преработената оценка на въздействието“. Публикуваният формуляр за частична предварителна оценка на въздействието е подписан на 24 август 2026 г. С оглед на пълнотата на процедурата е уместно да се удостовери, че съгласуваната и публикуваната редакция съвпадат по съдържание. Съкращаването на срока за обществено обсъждане на четиринадесет дни на основание чл. 26, ал. 4, изр. 2 от Закона за нормативните актове е мотивирано с	**Не се приема.**	В мотивите и в оценката на въздействието ясно е посочен мотивът за съкратения срок за провеждане на обществени консултации. Той е в съответствие с изискванията на чл. 26, ал. 4, изр. 2 от Закона за нормативните актове. Всички предвидени промени със законопроекта са в резултат на постигнат предварителен консенсус с национално

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>неотложността. Бележка 3 по-горе обаче показва, че при действащата редакция срокът по предлаганата ал. 2 вече е изтекъл, поради което неотложността не може да бъде удовлетворена без преходна разпоредба. Двата въпроса са свързани и следва да бъдат разгледани заедно.</td><td></td><td>представителните организации.</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>IV. Статистически бележки от общ характер

14. Обхватът като определящ фактор при всяко съотношение в тази област

Установените по-горе разминавания не са изолирани. Те са проявления на едно общо обстоятелство: в разглежданата област почти всяко съотношение зависи от обхвата на съвкупността в степен, съизмерима със или надвишаваща предмета на политическия спор.

Показателен е въпросът колко наети лица получават минимална работна заплата. Понастоящем в публичното пространство се ползват най-малко пет официални или полуофициални стойности:

<table><tr><th>Източник</th><th>Дял</th><th>Обхват и дефиниция</th></tr><tr><td>Евростат, октомври 2022 г.</td><td>13,0 %</td><td>под 105 % от МРЗ; предприятия с 10+ наети, без сектори A и O, лица на 22 и повече години, в</td></tr></table></td><td>Не се приема.</td><td>Мотивите са посочени в ред 1, предложение 4.</td></tr>
</table>

		еквивалент на пълна заетост
НСИ, извадково изследване, 2023 г.	ок. 19 %	наети на пълно работно време, получаващи точно МРЗ
МТСП, оценка на въздействието, 2026 г.	17,9 %	450 хил. от 2 511 044; дефиницията не е посочена
НАП, чрез публикация, 2023 г.	ок. 34 %	деклариран доход до размера на МРЗ; всички видове договори
НАП, февруари 2026 г.	37,4 %	940 хил.; месечна данъчна основа до 620,20 €, което съответства на бруто до ок. 116—117 % от МРЗ

Разстоянието между крайните стойности е над двадесет процентни пункта. Нито една от тях не е погрешна; всяка отговаря на различно поставен въпрос. Именно поради това нормативният акт следва да фиксира дефиницията там, където от нея зависи правна последица.

15. Методологични уговорки при използването на международната референтна стойност	**Приема се по принцип**	В методологични уговорки няма конкретно

				Законопроектът възприема референтната стойност от 60 на сто от брутната медианна работна заплата. При прилагането ѝ следва да се отчетат три обстоятелства, които произтичат от начина, по който тази стойност се изчислява на европейско равнище. Първо, публикуваната от Евростат стойност за референтна 2024 г. не е резултат от пряко наблюдение. Тя се получава чрез екстраполиране на медианата от изследването „Структура на заплатите“ за 2022 г. с компонента „работни заплати“ на индекса на разходите за труд за 2023 и 2024 г. Тоест дори официалната европейска стойност е моделна оценка, а не измерване. Второ, индексът на разходите за труд измерва разходи за час отработено време, докато медианата е месечна величина. При екстраполирането се приема, че средният брой отработени часове не се променя. Трето, посоченият индекс отразява изменението на средните разходи за заплати, а екстраполираната величина е медиана. Допуска се, че медианата се изменя със същия темп като средната — допускане, което в икономика с най-високата децилна дисперсия в Европейския съюз не е самоочевидно. Към това се добавя и обстоятелството, че агрегатът B—S на индекса включва сектор O, докато медианата от изследването, върху която се прилага, изключва сектори A и O; екстраполаторът и екстраполираната величина не са с идентичен обхват. Тези уговорки не са възражение срещу референтната стойност, която остава най-		предложение по законопроекта. С приемане на подзаконовия нормативен акт, предвиден в чл. 244, ал. 5, ще се регламентират статистическите данни, които ще служат за измерване на всеки един от критериите.

				подходящият наличен измерител. Те обосновават необходимостта обхватът и методът да бъдат нормативно определени, а не оставени на последващо тълкуване.		
				16. Наличен национален източник за пряко измерване Следва да се отбележи, че данните, необходими за пряко изчисляване на медианното трудово възнаграждение, вече се събират. Съгласно чл. 73, ал. 6 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица работодателите ежегодно предоставят в Националната агенция за приходите информация поотделно за всяко физическо лице относно изплатените през годината облагаеми доходи по трудови правоотношения и удържаните данък и осигурителни вноски. Този информационен масив обхваща практически всички наети лица и позволява изчисляване на медианата с предварително определен обхват, без извадкова грешка. Оповестявани са и агрегирани разпределения на негова основа за няколко последователни години. Използването му за целите на оценката на адекватността, при спазване на изискванията за защита на данъчно-осигурителната информация чрез агрегиране, би позволило референтната стойност по ал. 4, т. 1 да се основава на измерване, а не на екстраполация. **Предложение:** при уреждането на реда за определяне на медианната работна заплата да бъде преценена възможността за използване на данните по чл. 73, ал. 6 от	**Не се приема**	Според чл. 6, ал. 1 от Закона за статистиката (ЗС) Националният статистически институт (НСИ) осъществява независима статистическа дейност на държавата. В чл. 9, т. 9 от ЗС е предвидено правомощие председателят на НСИ да утвърждава статистически методики. По този начин оценката на адекватността ще се извършва въз основа на статистически обоснована методология за изчисляване на брутната медианна работна заплата.

				ЗДДФЛ в агрегиран вид, наред с данните на Националния статистически институт.		

V. Обобщение на предложенията

№	Предложение	Отнася се до
1	Съществените елементи на механизма — показатели, тегла, начин на изчисляване на горната граница и източник на данните — да бъдат уредени в закона или да бъде включено изрично овластяване в ал. 5.	чл. 244, ал. 2 и 5
2	Срокът за определяне на размера да бъде уеднаквен във всички документи от пакета.	чл. 244, ал. 2
3	Да бъде създадена преходна разпоредба за определянето на размера за 2027 г. и за първата оценка на адекватността.	заключите. ни разпоредби
4	Обхватът на брутната медианна работна заплата да бъде нормативно определен; § 3 да бъде разширен и по отношение на медианата.	чл. 244, ал. 4, т. 1; § 3
5	Да бъде уредено съответствието между основното и брутното възнаграждение при	§ 2; чл. 244 ал. 4, т. 1

					изчисляване на съотношението за адекватност.			
				6	**Да бъде прецизирано съотношението на новата ал. 6 с чл. 50 от Кодекса на труда и с последиците, свързани с МРЗ за страната.**	**чл. 244, ал. 6**		
				7	**Таблицата за съответствие и мотивите да бъдат приведени в съответствие с решението по дело C-19/23.**	**таблица за съответствие; мотиви**		
				8	**Да бъде посочена дефиницията, обхватът и периодът на числото от 450 хиляди наети на МРЗ.**	**ОВ, раздел 3**		
				9	**Раздел 1.1 да бъде допълнен със съпоставка с изменението на средната и медианната работна заплата.**	**ОВ, раздел 1.1**		
				10	**Да бъде добавена количествена оценка на размера по всеки вариант и на фискалния ефект.**	**ОВ, раздели 4 и 5; мотиви, раздел 3**		

11	**Да бъдат посочени отрицателните въздействия и рисковете.**	**ОВ, раздели 4.1, 4.2 и 6.5**	
12	**Констатацията за административната тежест да бъде прецизирана с оглед на § 3.**	**ОВ, раздел 6.1**	
13	**Да бъде удостоверено съвпадението между съгласуваната и публикуваната редакция на оценката.**	**процедура**	
14	**Да бъде преценена възможността за използване на данните по чл. 73, ал. 6 от ЗДДФЛ в агрегиран вид.**	**чл. 244, ал. 4, т. 1**	

VI. Заключение

Законопроектът се движи в правилна посока. Отказът от изцяло автоматично обвързване със средната брутна работна заплата е обоснован, а въвеждането на периодична оценка на адекватността и на референтни стойности е несъмнен напредък.

Изложените бележки не оспорват този избор. Те се отнасят до три групи въпроси: определеността на нормативния текст, вътрешната съгласуваност на документите в пакета и точността на статистическите основания. Общото между тях е, че всяко от установените несъответствия може да бъде

				отстранено в рамките на настоящата процедура и без изменение на възприетата политика. Най-съществената от бележките е първата. Ако механизмът, договорен между правителството и социалните партньори, не намери израз в нормативния текст, приетият закон ще установи по-малка степен на определеност от действащия, което е в противоречие с целта за предвидимост, изтъкната в мотивите. Втората по значение е бележка 3: без преходна разпоредба законопроектът не решава проблема, с който е обоснована неговата спешност. Оставам на разположение за уточнения и за предоставяне на изчисленията в първичен вид.		

2.	**28.08.2026г.** (по електронна поща)	**Боян Рашков**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Внасям допълнение към становището си от 25 август по консултация № 12646-К. Настоящият текст не изменя внесеното становище и не добавя нови предложения. Той донася обстоятелства, настъпили или станали ми известни след 25 август, които се отнасят пряко към вече изложени позиции, и е подреден по техните номера. Три от тях произхождат от документи на държавната администрация. **I. Към позиция 3 — липсата на преходна разпоредба за 2027 г.** Становището посочва, че законопроектът не съдържа преходна разпоредба за определянето на размера за 2027 г., че срокът „до 15 август“ по предлаганата ал. 2 вече е изтекъл и че законът ще влезе в сила след изтичането на срока, който самият той установява. С указания БЮ-4 от 24 август 2026 г. за подготовката на бюджетните прогнози Министерството на финансите е определило допускания за прогнозен размер на минималната работна заплата от 660 евро за 2027 г., 680 евро за 2028 г. и 710 евро за 2029 г., при положение че размерът не е определен по действащ ред, а законопроектът е в обществено обсъждане. Отбелязвам, че прогнозно допускане в бюджетни указания не е решение и че съставянето на бюджетна прогноза изисква някаква стойност. Именно затова обстоятелството е относимо: то показва, че при липса на преходен режим работната стойност за 2027 г. се формира в документи, които не подлежат на обсъждане по реда на	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 1, предложение 3.

				настоящата консултация. Това е практическото проявление на пропуска, описан в позиция 3, и според мен засилва основанието за преходна разпоредба. Указанията са публикувани от министерството и допусканията са изложени в раздела за разчетите на разходите за персонал за 2027 г.		
				II. Към позиция 4 — обхватът на референтната стойност по ал. 4, т. 1 Становището предлага обхватът на брутната медианна работна заплата да бъде определен в закона или в наредбата по ал. 5, като § 3 бъде разширен, за да възложи на председателя на Националния статистически институт да утвърди и публикува реда за определянето ѝ, включително обхвата на съвкупността. Две обстоятелства, настъпили след внасянето, се отнасят пряко към това предложение. Първо. По разяснение, получено от Националния статистически институт, обхватът на показателя, използван при договарянето, е годишен темп на прираст на медианната работна заплата за наетите на пълно работно време, изчисляван по административния регистър на осигурените лица. Същевременно официално публикувано ниво на медианната работна заплата за 2025 г. не съществува — налична е само промяна в темпа. Това потвърждава пропуска и същевременно уточнява предложението. Обхватът се оказва определим, но към момента той е установен	**Приема се по принцип.**	Мотивите са посочени в ред 1, предложение 4.

				в кореспонденция, а не в нормативен акт. Позиция 4 остава в сила именно поради това: определянето на обхвата не бива да зависи от разяснение, а следва да е част от уредбата. Второ. С писмен отговор на министъра на труда и социалната политика от 3 август 2026 г. по въпрос № 52-654-06-710 на народни представители, по данни, предоставени от Националната агенция за приходите, през юни 2026 г. на непълно работно време по един трудов договор работят 314 126 лица, от които 179 073 с договорено дневно работно време от четири часа. Съотнесено към съвкупността, която се подразбира от оценката на въздействието, това е около една осма от наетите лица. Изключването на тези лица от обхвата „пълно работно време“ е методологически защитимо, тъй като месечните възнаграждения при непълно работно време не са пряко съпоставими. То обаче не е неутрално: референтната стойност по ал. 4, т. 1 се измерва върху съвкупност, която не включва значителна част от лицата, засегнати от размера на минималната работна заплата. Отбелязвам и че този избор не работи в посока на по-благоприятен измерен резултат - обхватът „пълно работно време“ повишава медианата и с това повишава референтната стойност от 60 на сто. Позволявам си да отбележа, че и двата източника са документи на администрацията, което улеснява тяхната проверка.		

				III. Към позиция 6 - съотношението на новата ал. 6 с минималния осигурителен доход Становището поставя въпроса дали размер, уговорен по реда на новата ал. 6 в отраслов или браншов колективен трудов договор, поражда последиците, които законодателството свързва с минималната работна заплата, включително при определянето на минималния осигурителен доход. Обстоятелство, настъпило на 1 август 2026 г.: с Приложение № 1А към Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2026 г. бяха въведени диференцирани минимални осигурителни доходи по икономически дейности и квалификационни групи професии, по девет квалификационни групи, като три от деветте групи - персонал в услугите, търговията и охраната, квалифицирани работници в селското стопанство и професии, неизискващи специална квалификация съвпадат по размер с минималната работна заплата. Това прави въпроса от позиция 6 непосредствено практически: при съвпадение на най-ниското стъпало с минималната работна заплата и при възможност за уговаряне на по-висок размер по ал. 6 съотношението между двата инструмента следва да бъде изяснено. Позовавам се на Приложение № 1А към чл. 9, т. 2 от Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2026 г., за периода от 1 август до 31 декември 2026 г.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 1, предложение 6.

				IV. Към позиции 1 и 11 — институционална опора, предхождаща становището Становището излага, че основните елементи на механизма не се съдържат в законопроекта (позиция 1) и че оценката на въздействието не посочва рискове и отрицателни въздействия (позиция 11). Позволявам си да насоча вниманието към становище относно обнародването на Закона за държавния бюджет за 2026 г., публикувано на интернет страницата на Президента на Републиката и оповестено на 29 юли 2026 г., което отбелязва, че не са предложени завършен алтернативен модел, срок за неговото приемане и гаранции за актуализация, и вижда в това източник на несигурност и непредвидимост. Документът предхожда становището ми с близо месец и не ми беше известен при изготвянето му. Насочвам към него не като нов довод, а защото той изразява същото по същество от институционална позиция.	**Не се приема.**	Частичната предварителна оценка на въздействието е изготвена в съответствие с изискванията на Наредбата за обхвата и методологията за извършване на оценка на въздействието. Оценката на въздействието е изготвена за проекта на нормативен акт, като са използвани официални данни от Националния статистически институт. Оценката на въздействието е одобрена в съответствие с изискванията на Закона за нормативните актове.
				V. Поправки към внесения текст 1. В раздел II, позиция 4, размерът по временно преустановения механизъм за 2027 г. е посочен като „около 692 евро“. По-точната стойност е около 690 евро. Числото е употребено като съпоставител и е предшествано от „около“; изводът, че новият механизъм дава по-нисък размер от преустановеното правило, не се променя.		

				2. В раздел IV, бележка 14, редът „Евростат, октомври 2022 г.“ описва обхвата като „без сектори A и O“. Точното описание е „без сектор O“, с изключване на извънредния и сменения труд. Секторът A се изключва при медианата, не при този показател. Поправката е описателна и не мени нито едно число. 3. В същия раздел уговорката по бележка 5 следва да се чете като отнасяща се до разграничението между основно и брутно трудово възнаграждение. **Заключение** Допълнението не оттегля и не изменя нито една от шестнадесетте позиции и тринадесетте предложения в становището от 25 август. То добавя обстоятелства, три от които произхождат от документи на администрацията, и поправя две неточности в собствения ми текст. Оставам на разположение до изтичането на срока на обсъждането на 7 септември 2026 г.		
3.	**28.08.2026 г.** (ПОК)	**Боян Рашков**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	ДОПЪЛНЕНИЕ към предходния ми коментар и към подаденото становище След публикуването на коментара ми се запознах със становището на Съюза за стопанска инициатива от 20 август 2026 г., адресирано до председателя на междуведомствената работна група. То налага три уточнения. **Първо** — приписване. Две от бележките в подаденото от мен становище са направени по-рано и по-пълно от ССИ.	**Не се приема**	Няма конкретно предложение по законопроекта.

				Раздел 3 от тяхното становище отчита решението по дело C-19/23 и възпроизвежда отменените разпоредби точно, включително частта от чл. 5, параграф 1, изречение пето „включително относно елементите, посочени в параграф 2“. ССИ извежда и последица, която аз не съм отбелязал: правото на Съюза вече не изисква механизмът да изключва понижаване на минималната работна заплата. Моята бележка се отнася до друг документ — таблицата за съответствие, публикувана на 24 август, която ССИ не е могла да види — но правният факт е установен от тях преди мен. Раздел 5 от същото становище съдържа довода, че минималната работна заплата е праг за основното трудово възнаграждение и следва да бъде съпоставяна с основно, а не с брутно възнаграждение. Това е бележка 5 от моето становище. Приоритетът е техен.		
				2. Второ — бележка, която не съм направил. Предлаганата ал. 4 предвижда, че оценка на адекватността се извършва веднъж на три години, но не посочва органа, който я извършва. Ал. 5 урежда реда и начина на сътрудничеството и консултациите, не състава на оценяващ орган. Становището на ССИ описва „независима експертна комисия с участие на МТСП и на социалните партньори“, а на 21 август беше публично обявено, че такава комисия ще бъде създадена от министъра на труда и социалната политика. В законопроекта такъв орган не се създава. Това има и европейско измерение: чл. 5, параграф 6 от Директива (ЕС) 2022/2041 — разпоредба, която не е отменена — изисква	**Приема се по принцип.**	Със законопроекта се предвижда кумулативно изискване към наредбата - да определя, както реда и начина за определяна и оценяване на адекватността на минималната работна заплата, така и процедурата за сътрудничество със социалните партньори. С приемането на

				всяка държава членка да определи или създаде един или повече консултативни органи. Таблицата за съответствие възпроизвежда този параграф, без да посочва насрещна национална разпоредба, и обявява пълно съответствие. Позволявам си въпроса дали функцията се възлага на Националния съвет за тристранно сътрудничество и дали това не следва да бъде записано изрично.		подзаконовия нормативен акт, ще се регламентира изрично реда и начина, по който ще се извършва оценката на адекватност, като се гарантира участието на социалните партньори в този процес.
				3. Трето — наблюдение върху развитието на текста. Становището на ССИ от 20 август обсъжда тест за адекватност спрямо 50 на сто от средната основна работна заплата. Внесеният на 24 август текст предвижда 60 на сто от брутната медианна работна заплата и размера на издръжката на живот. Референтната стойност е променена между двете редакции. ССИ изрично не подкрепя включването на издръжката на живота, докато методиката за нейното изчисляване не е известна — възражение, което § 3 от законопроекта потвърждава, тъй като възлага изработването на тази методика в деветмесечен срок. Наред с това ССИ описва замисъла на механизма като закрепване на критериите в Кодекса на труда и на индикаторите и теглата в наредба на Министерския съвет. Предлаганата ал. 5 овластява Министерския съвет да уреди реда и начина на сътрудничеството и консултациите. Това е допълнителен довод по първата бележка от подаденото от мен становище: механизмът, който е договарян, предполага наредба с	**Приема се по принцип.**	Мотивите са посочени в ред 1, предложение 1.

				индикатори и тегла, а внесената делегация не я обхваща.		
4	**29.08.2026 г.** (ПОК)	**Димитър Барбуков**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	**Становище по проекта на ЗИД на Кодекса на труда (минимална работна заплата)** **Общ извод** Проектът правилно идентифицира необходимостта от преработване на механизма за минимална работна заплата (МРЗ), но в настоящия си вид е недостатъчно конкретен и методологично непълен. Той заменя автоматичната формула с изброяване на критерии, без да установява достатъчно ясна процедура, относителна тежест на критериите, орган, методика, доказателствени източници, мотивиране на решението и ефективен последващ мониторинг. **1. Основни проблеми в проекта** 1.1. Критериите са изброени, но не са операционализирани Текст в проекта: „Минималната работна заплата за страната за следващата година се определя до 15 август на текущата година като се вземат предвид следните критерии: 1. покупателна способност…; 2. общо равнище на работните заплати и тяхното разпределение; 3. темп на растеж на работните заплати; 4. дългосрочни равнища на производителността на труда…“ **Проблем:** Това възпроизвежда минималните елементи по чл. 5, параграф 2 от Директива (ЕС) 2022/2041, но не отговаря на въпроса как се прилагат критериите. Не е ясно:	**Приема се по принцип.**	Мотивите са посочени в ред 1, предложение 1.

				кой показател измерва „покупателната способност"; какво точно означава „издръжка на живот"; за кой период се изчисляват показателите; дали се използват номинални или реални величини; как се измерва „разпределението" на заплатите; какъв хоризонт се включва в „дългосрочните равнища" на производителността; как се съпоставят противоречиви резултати — например висока инфлация, но нисък ръст на производителността; има ли критерии с по-голяма тежест от останалите. Директивата изисква критериите да бъдат определени „по ясен начин". Само възпроизвеждането на четири общи категории не гарантира тази яснота. Чл. 5, параграф 1 допуска държавите членки да определят и относителната тежест на критериите, а проектът не прави това. **Предложение:** В закона или в задължителна наредба следва да се предвидят най-малко: конкретните показатели; източникът на всеки показател; референтният период; честотата на актуализация; методът за изчисление; начина на претегляне;		

				правилото при конфликт между показателите; задължението за публикуване на изчисленията. Примерна формулировка: „При определяне на размера на минималната работна заплата Министерският съвет използва показатели и методика, определени с наредба, като посочва за всеки показател източника на данните, референтния период, начина на изчисление и относителната му тежест."		
				2. Срокът „до 15 август" е проблемен Текст в проекта: „до 15 август на текущата година" **Проблем:** В мотивите е посочено, че този срок ще осигури предвидимост при изготвянето на бюджета за 2027 г. и средносрочната бюджетна прогноза. В приложената таблица за съответствие обаче е посочено „до 1 октомври", което не съответства на текста на проекта. Това е съществено вътрешно противоречие между документите. Срокът 15 август може да е прекалено ранен, ако към тази дата: окончателните данни за медианната заплата не са налични; данните за инфлацията са непълни; прогнозите за БВП, заетостта и производителността са преразглеждани; социалният диалог още не е приключил;	**Приема се по принцип**	Срокът за определяне на минималната работна заплата е съобразен с бюджетната процедура и ангажиментите на държавата да предоставя информация на Европейската комисия. Процедурата за определяне на минималната работна заплата за страната, включително сроковете за представяне на данни ще се регламентира в наредба на Министерския съвет.

				предстоят съществени изменения в бюджетната рамка. Същевременно прекалено късният срок може да затрудни работодателите и бюджетното планиране. **Предложение:** Да се установи календарна процедура, например: до определена дата НСИ и другите компетентни институции публикуват набора от данни; до определена дата се изготвя аналитичен доклад; провеждат се консултации; Министерският съвет приема решение; решението и мотивите се публикуват заедно с изчисленията. Самият срок следва да бъде еднакъв във всички документи.		Всички срокове са съобразени с възможността за ползване на официална статистическа информация.
				3. Референтните стойности не са достатъчно добре уредени Текст в проекта: „1. 60 на сто от размера на брутната медианна работна заплата; 2. размера на издръжката на живот." **Проблем:** Положително е, че е включена стойността от 60% от брутната медианна заплата. Това е една от изрично посочените в Директивата международни референтни стойности. Директивата обаче посочва и 50% от брутната средна заплата като възможна референтна стойност.	**Не се приема.**	Редът и начинът за оценка на адекватността на МРЗ ще се определи с наредба на Министерския съвет, като се гарантира участието на социалните партньори.

				Проблематично е, че проектът не казва какъв е правният ефект на тези стойности. Не е ясно дали: МРЗ трябва да достига и двете стойности; достатъчно е да достига едната; стойностите са само аналитични ориентири; отклонение под тях е допустимо; Министерският съвет трябва да обоснове отклонението. Например „издръжката на живот" може да бъде по-висока от 60% от медианната заплата. В такъв случай коя стойност има приоритет? **Предложение:** Да се добави правило от типа: „При оценката на адекватността минималната работна заплата се съпоставя едновременно с всички определени референтни стойности. Когато размерът ѝ е под някоя от тях, решението на Министерския съвет съдържа мотиви за отклонението, срок за преодоляването му и оценка на последиците." Следва да се обсъди и включването на 50% от брутната средна заплата. Това би било особено релевантно за България, където средната заплата е чувствително повлияна от високоплатени сектори и регионални различия, а медианната заплата може да дава по-нисък ориентир. Според сравнителни данни към 2026 г. редица държави използват комбинация от референтни стойности. Например Хърватия		

				използва 50% от средната и 60% от медианната заплата, Полша — 55% от средната заплата, Румъния — диапазон от 47% до 52% от средната заплата, а Словакия — 60% от средната заплата. Словения използва отделен подход, основан на разходите за минимално препитание.		
				4. „Издръжката на живот" е неопределено понятие Текст в проекта: „Председателят на Националния статистически институт утвърждава ред и начин за определяне и публикуване на данните за издръжката на живот в 9-месечен срок от влизане в сила на този закон." **Проблем:** Тази уредба поражда няколко въпроса: Има ли НСИ материална компетентност да определя методиката еднолично? Защо методиката се определя от председателя на НСИ, а не с нормативен акт на Министерския съвет? Как ще се гарантира участие на социалните партньори? Ще се измерва ли издръжката на един работник или на домакинство? Включват ли се жилищни разходи, транспорт, здравеопазване, образование, културен и социален живот? Ще има ли национална стойност или регионални стойности?	**Не се приема.**	В законопроекта изрично е предвидено задължение на председателя на Националния статистически институт да утвърди ред и начин за определяне на издръжката на живот. Според чл. 6, ал. 1 от Закона за статистиката (ЗС) Националният статистически институт (НСИ) осъществява независима статистическа дейност на държавата. В чл. 9, т. 9 от ЗС е предвидено правомощие председателят на НСИ да утвърждава статистически методики. По този начин оценката на адекватността ще се извършва въз основа

				Ще се използва ли брутният или нетният размер на МРЗ при съпоставката? Ще бъде ли показателят месечен или годишен? Как ще се третират различията между София, големите градове и малките населени места? Съображение 28 от Директивата посочва, че национална кошница от стоки и услуги по реални цени може да бъде инструмент за определяне на разходите за живот, включително материални потребности и възможността за участие в културни, образователни и социални дейности. **Предложение:** Методиката следва да бъде: приета с наредба на Министерския съвет; предварително обсъдена с НСИ, НСТС, работодателските и синдикалните организации; основана на публична кошница от стоки и услуги; регулярно актуализирана; придружена от оценка на регионалните различия; съпоставима с нетния доход и прага на бедност. Само публикуването на „данни за издръжката на живот" без законова дефиниция създава риск от спор относно валидността и представителността на показателя.		на статистически обоснована методология за издръжката на живота, а обработването и валидирането на данни, както и тяхното официално публикуване, ще е в съответствие с изискванията на ЗС. За целите на Кодекса на труда не е необходимо изрично дефиниране на понятието „издръжка на живот“.

				5. Участието на социалните партньори е формално недостатъчно Текст в проекта: „Минималната работна заплата за страната и оценката на нейната адекватност се определят в сътрудничество и след консултации с представителните организации… по ред и начин, определени с наредба на Министерския съвет." **Проблем:** Това е правилна посока, но формулировката не гарантира: участие на социалните партньори през целия процес; достъп до необходимите данни; възможност за представяне на становища; задължение за мотивиран отговор; участие при избора и промяната на методиката; участие при определяне на референтните стойности; участие в мониторинга. Чл. 7 от Директивата изисква своевременно и ефективно участие в целия процес на вземане на решения, включително по критериите, референтните стойности, актуализациите, събирането на данни и анализите. Приложената таблица за съответствие се позовава на общите разпоредби на чл. 2, 3, 3а и 3в КТ, но това не е напълно достатъчно. Общото задължение за консултации по КТ	**Приема се по принцип.**	Мотивите са посочени в ред 1, предложение 1.

				не урежда специалната процедура по определяне на МРЗ. **Предложение:** В чл. 244 или в специална наредба да се уреди, че социалните партньори: получават аналитичните материали предварително; участват при избора и изменението на критериите; участват при определяне на методиката; получават възможност за писмено становище; получават мотивиран отговор при неприемане на предложенията; участват в консултативен орган или специална работна група. Следва да се прецени и създаването на постоянен консултативен орган по МРЗ. Чл. 5, параграф 6 от Директивата предвижда държавите членки да определят или създадат един или повече консултативни органи, които да съветват компетентните органи. В проекта няма отделна уредба на такъв орган.		
				6. Липсва достатъчна уредба на колективното договаряне Текст в проекта: „По-големи размери на минималната работна заплата могат да се уговарят в колективен трудов договор на отраслово и браншово равнище." **Проблем:** Текстът е декларативен и не създава реален механизъм за насърчаване на	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 1, предложение 1. Анализ относно колективното договаряне е включен в Плана за насърчаване на колективното договаряне 2026 –

				колективното договаряне. Самото „могат да се уговарят" не отговаря на въпроса: как се осигурява ефективност на отрасловите и браншовите договори; как се разширява обхватът им; как се защитават работниците в сектори със слабо синдикално представителство; как се измерва покритието на колективното договаряне; какви мерки се предприемат при покритие под 80%. Директивата изисква държавите с покритие на колективното договаряне под 80% да приемат рамка от благоприятстващи условия и план за действие за увеличаване на покритието. В приложената оценка на въздействието се твърди: „Действащият механизъм за определяне на МРЗ не позволява ефективно колективно договаряне на работни заплати по отрасли и браншове." Това твърдение не е подкрепено с данни за обхвата на колективното договаряне, броя на отрасловите договори, секторите с дефицит или причинно-следствена връзка между автоматичната формула и състоянието на колективното договаряне. **Предложение:** В оценката и мотивите да се добавят: актуални данни за обхвата на колективното договаряне;		2030 година, приет с Решение № 194 от 2026 г. на Министерския съвет, който е публикуван на интернет страницата на МТСП.

				анализ по сектори; мерки за увеличаване на покритието; връзка между секторните минимални прагове и националната МРЗ; правила за публичност и проследяване на колективните договори.		
				7. Дефиницията на МРЗ е твърде кратка и поражда спорове Текст в проекта: „„Минимална работна заплата" е най-ниското основно месечно трудово възнаграждение за отработено време или за извършена работа." **Проблем:** Това създава известна правна яснота, но не урежда всички практически въпроси: как се изчислява МРЗ при непълно работно време; как се прилага при сумирано изчисляване на работното време; как се прилага при заплащане според изработеното; кои допълнителни възнаграждения не могат да се включват; включват ли се добавки за трудов стаж и професионален опит; включват ли се доплащания за нощен, извънреден, празничен и специфичен труд; как се съпоставя минималното основно възнаграждение с брутното възнаграждение;	**Не се приема**	В § 1 от допълнителните разпоредби на КТ се въвежда легална дефиниция за понятието „минимална работна заплата“, според която това е най-ниското основно месечно трудово възнаграждение за отработено време или за извършена работа. Целта е да се осигури правна сигурност при прилагане на уредбата за работната заплата. С приемане на промените ще е ясно, че за работещите на пълно работно време основното трудово възнаграждение, определено в трудовия договор, не може да е по-малко от определената

				как се прилага при командировани и сезонни работници. Особено важно е, че проектът използва термина „основно месечно трудово възнаграждение", докато Директивата и МОТ разглеждат минималната заплата като минимална сума, дължима за извършена работа, а националните системи в Европа имат различни правила за включване на добавки. Сравнителното изследване на МОТ показва, че Франция, Белгия, Люксембург и Словения включват определени добавки, докато България, Унгария и Испания традиционно изключват добавъчните плащания. **Предложение:** Да се добави изрично правило, че при проверка на спазването на МРЗ не се включват: възнаграждение за извънреден труд; добавки за нощен труд; добавки за работа през официални празници; обезщетения; възстановяване на разходи; социални придобивки; плащания, които не са възнаграждение за нормално извършена работа. Да се регламентира и изчисляването при непълно работно време и при заплащане според изработеното.		минимална работна заплата за страната. За работещите на непълно работно време минималният размер на основното трудово възнаграждение следва да е пропорционален на отработеното време. Структурата на работната заплата е нормативно определена, като ясно се разграничава основна от брутна работна заплата, в която се включват всички допълнителни трудови възнаграждения и други плащания.
				8. Значителни слабости в оценката на въздействието Текст в оценката:	**Не се приема.**	Частичната предварителна оценка на въздействието е

				„Последващи оценки и анализи за изпълнението на политиката не са извършвани." **Проблем:** Това е съществен пропуск, особено след като мотивите и оценката твърдят, че действащият механизъм се е „доказал като неефективен". Твърдението за неефективност трябва да бъде подкрепено с: анализ на ръста на МРЗ; анализ на заетостта; анализ на безработицата; анализ на недекларирания труд; анализ на броя на работниците на МРЗ; секторни и регионални ефекти; ефекти върху инфлацията; ефекти върху бюджетните разходи; оценка на ефекта върху микропредприятията; сравнение между реален и номинален ръст на МРЗ. В оценката се посочва, че през 2024–2026 г. МРЗ се е увеличила с 30%, докато инфлацията е 12,8%. Това само по себе си не доказва вреден инфлационен ефект. Необходимо е да се разграничат: номинален ръст; реален ръст; ръст на производителността;		изготвена в съответствие с изискванията на Наредбата за обхвата и методологията за извършване на оценка на въздействието. Оценката на въздействието е изготвена за проекта на нормативен акт, като са използвани официални данни от Националния статистически институт. Оценката на въздействието е одобрена в съответствие с изискванията на Закона за нормативните актове.

				ръст на средната и медианната заплата; секторни ценови ефекти; влияние на други фактори върху инфлацията. Съществуващите европейски изследвания не подкрепят автоматично извода, че увеличенията на МРЗ непременно водят до значителни загуби на работни места. Например анализи за Германия, цитирани в актуален европейски доклад, сочат, че увеличението на минималната заплата може да доведе до пренасочване на работници към по-големи и по-продуктивни предприятия, без общ спад на заетостта. **Предложение:** Оценката да бъде допълнена с поне три сценария: нисък ръст на МРЗ; базов сценарий; висок ръст на МРЗ. За всеки сценарий следва да се оценят: заетост; безработица; инфлация; бюджетни разходи; разходи за труд; брой засегнати работници; ефекти върху МСП; ефекти по икономически дейности и региони.		

				9. Не са разгледани достатъчно алтернативи Текст в оценката: Сравняват се само: Вариант 1 „Без действие"; Вариант 2 „Регламентиране на нов механизъм". Проблем: Това е недостатъчно. Липсват поне следните реалистични алтернативи: Вариант 3: комбиниран механизъм — съчетаване на референтна стойност, инфлационен компонент, производителност, защитна клауза при спад на заетостта, ежегодна актуализация, периодичен преглед. Вариант 4: независима комисия — МРЗ да се предлага от независима или тристранна комисия, подобно на подхода в Германия и Обединеното кралство, с публични данни, анализи и мотивирано решение. Вариант 5: двойна референтна система — използване на 60% от медианната заплата, 50% от средната заплата и национален разходен праг. Този вариант би намалил риска една единствена статистическа стойност да определя целия механизъм. Вариант 6: диференцирана секторна защита — национална МРЗ като общ минимум, допълнена от отраслови и браншови минимални стандарти чрез колективно договаряне. Фактът, че са оценени само два варианта, позволява формално предпочитане на вариант 2, но не доказва, че той е най-добрият вариант.	**Не се приема**	Частичната предварителна оценка на въздействието е изготвена в съответствие с изискванията на Наредбата за обхвата и методологията за извършване на оценка на въздействието. Оценката на въздействието е изготвена за проекта на нормативен акт, като са използвани официални данни от Националния статистически институт. Оценката на въздействието е одобрена в съответствие с изискванията на Закона за нормативните актове.

				10. Проблеми в мотивите **12.1. Недоказани твърдения** Текст в мотивите: „автоматичният механизъм… се е доказал като неефективен" „предпоставка за повишаване на инфлацията" „ще ограничи необоснованото от социално-икономическа гледна точка нарастване на разходите за заплати" „ще подобри инвестиционния климат" **Проблем:** Тези изводи не са подкрепени с достатъчно емпиричен анализ. Особено проблематично е твърдението за подобряване на инвестиционния климат — то изисква конкретни доказателства или поне оценка чрез индикатори.	**Не се приема**	Частичната предварителна оценка на въздействието е изготвена в съответствие с изискванията на Наредбата за обхвата и методологията за извършване на оценка на въздействието. Оценката на въздействието е изготвена за проекта на нормативен акт, като са използвани официални данни от Националния статистически институт. Оценката на въздействието е одобрена в съответствие с изискванията на Закона за нормативните актове.
				12.2. Противоречие относно бюджета Текст в мотивите: „Мярката ще има положителен ефект върху фискалната стабилност" Проблем: Проектът не определя бъдещия размер на МРЗ и не дава количествена оценка на бюджетния ефект. Само промяната на метода не гарантира	**Не се приема**	Частичната предварителна оценка на въздействието е изготвена в съответствие с изискванията на Наредбата за обхвата и методологията за извършване на

				намаляване на разходите. Ако новият механизъм доведе до по-висока МРЗ поради разходите за живот или медианната заплата, бюджетният ефект може да бъде обратен. Следва да се направи разграничение между: бюджетен ефект от законопроекта като процедурна промяна; бюджетен ефект от бъдещите решения за конкретен размер; косвени ефекти върху социалните плащания и публичните заплати.		оценка на въздействието. Оценката на въздействието е изготвена за проекта на нормативен акт, като са използвани официални данни от Националния статистически институт. Оценката на въздействието е одобрена в съответствие с изискванията на Закона за нормативните актове.
				12.3. Непълно съответствие с Конвенция № 131 **Проблем:** Мотивите се позовават на Конвенция № 131, но проектът не включва изрично: потребностите на работниците и техните семейства; социалноосигурителните обезщетения; относителния жизнен стандарт на други социални групи; желанието за постигане и поддържане на висока заетост. Конвенцията посочва както потребностите на работниците и семействата им, така и икономическите фактори — развитие, производителност и висока заетост.	**Не се приема**	Законопроектът и действащата нормативна уредба в областта на заплащането на труда, включително за сътрудничеството със социалните партньори е в съответствие с Конвенция № 131 и Директивата за адекватните минимални работни заплати.

				Проектът включва издръжката на живот и производителността, но не обхваща изрично всички релевантни компоненти. **Конкретна препоръчителна редакция** **Бих препоръчал чл. 244, ал. 2–5 да бъде структуриран приблизително така:** „(2) Министерският съвет определя минималната работна заплата за страната за следващата календарна година въз основа на методика, определена с наредба, като взема предвид: покупателната способност и изменението на разходите за живот; общото равнище и разпределението на работните заплати; темпа на растеж на работните заплати; дългосрочните равнища и развитието на производителността на труда; равнището на заетост и безработица; регионалните и секторните различия; въздействието върху бедността сред работещите, социалното сближаване и равенството между жените и мъжете. (3) При оценката на адекватността се използват най-малко следните референтни стойности: 60 на сто от брутната медианна работна заплата; 50 на сто от брутната средна работна заплата; национален показател за разходите за живот.		

				(4) Размерът на минималната работна заплата не може да бъде по-нисък от размера за предходната година. Когато определеният размер е под някоя от референтните стойности, решението на Министерския съвет съдържа мотиви за отклонението и срок за преразглеждане. (5) Оценката на адекватността се извършва най-малко веднъж на две години, а ежегодното определяне на минималната работна заплата се предхожда от аналитичен доклад и консултации със социалните партньори. (6) Социалните партньори участват своевременно и ефективно при избора и прилагането на критериите, референтните стойности, методиката, актуализациите и анализа на резултатите." Това е само концептуална редакция и ще трябва да се съгласува с действащата систематика на КТ и с конкретната българска институционална компетентност.		
				Заключение Проектът може да бъде подкрепен по принцип, но не следва да се приема в настоящия му вид без доработване. Най-съществените необходими промени са: уеднаквяване на срока за определяне на МРЗ; приемане на ясна методика с показатели, източници и тежести; изясняване на правния ефект на референтните стойности;		

				дефиниране на „издръжката на живот"; включване на 50% от брутната средна заплата като допълнителен ориентир; създаване или ясно определяне на консултативен орган; гарантиране на ефективно участие на социалните партньори; уредба на колективното договаряне и покритието му; допълване на дефиницията и правилата за компонентите на МРЗ; сериозно преработване на оценката на въздействието с количествени сценарии; анализ на бюджетните ефекти и връзките с други плащания; разглеждане на повече от два нормативни варианта. В сегашния си вид проектът формално се движи към изпълнение на чл. 5 и 7 от Директива (ЕС) 2022/2041, но оставя твърде голяма свобода на последващата наредба и на административната практика. Това създава риск от непредвидимост, спорове за законосъобразност и недостатъчна прозрачност при бъдещото определяне на МРЗ		
5.	**30.08.20026 г.** (ПОК)	**Мартин Маринов**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	1. Сравнителен правен и административен анализ: Изменения на чл. 244 от КТ в контекста на Директива (ЕС) 2022/2041 и административни нередности в проекта 1. Въведение в правната рамка и стратегическо значение		

				Приемането на Директива (ЕС) 2022/2041 относно адекватните минимални работни заплати (МРЗ) е фундаментален етап от реализацията на „Европейския стълб на социалните права“ и по-конкретно на Принцип № 6. Този правен инструмент налага на държавите членки императивното задължение да гарантират адекватност на законоустановените минимални възнаграждения, съобразена със социално-икономическите реалности. За България, която според Доклад COM(2026) 388 final поддържа най-ниските номинални нива на МРЗ в Съюза (399 евро към 2023 г.), транспонирането на Директивата е не просто административен акт, а стратегически механизъм за постигане на възходяща социална конвергенция. Настоящият анализ цели критична оценка на съответствието на предложената редакция на чл. 244 от Кодекса на труда (КТ) с европейските стандарти и детайлно идентифициране на процедурните дефекти в текущия проект, които компрометират неговата правна валидност. 2. Анализ на критериите за адекватност: Чл. 244 от КТ срещу Чл. 5 от Директивата Разпоредбата на Чл. 5, параграф 1 от Директива (ЕС) 2022/2041 изисква от държавите членки да установят „ясни и обективни критерии“, които да гарантират достоен стандарт на живот и социално сближаване. Предложената национална редакция на чл. 244 от КТ формално репликира структурата на Чл. 5, параграф 2 от Директивата, като въвежда следните корелации:		

				Покупателна способност и издръжка на живота: Проектът следва буква „а“ на Директивата, обвързвайки МРЗ с реалните разходи за издръжка. Равнище и разпределение на заплатите: Кореспондира с буква „б“, целяща редукция на доходните неравенства. Темп на растеж на възнагражденията: Транспонира буква „в“, осигурявайки динамично съответствие с пазарните тенденции. Производителност: Интегрира критерия по буква „г“, насочен към дългосрочните равнища на националната производителност. Оценка на критерия за производителност: Съгласно Съображение 26 от преамбюла на Директивата, включването на производителността като коректив притежава висока „добавена стойност“. Той функционира като балансиращ фактор, който предпазва конкурентоспособността на предприятията (особено на МСП) от необоснован инфлационен натиск и гарантира устойчивостта на работните места в дългосрочен план. Въпреки това, формалното изброяване на критериите е недостатъчно без тяхното детайлно методическо разписване, което поставя под въпрос реалната адекватност на предложените референтни стойности. 3. Референтни стойности и икономическа адекватност Използването на ориентировъчни референтни стойности (Чл. 5, параграф 4 от Директивата) е ключов аналитичен		

				инструмент. Българското законодателство се ориентира към „златния стандарт“ от 60% от брутната медианна заплата, което теоретично следва международните добри практики. Анализът на данните от Доклад COM(2026) 388 final (Графика 3) обаче разкрива тревожна тенденция: България попада в групата държави с нива между 50% и 54% от медианната заплата, но по-важното е, че за периода 2021-2023 г. минималните заплати в страната са нараствали по-бавно от медианните. Регистрираният спад от -0.2 до -4.8 процентни пункта е ясен индикатор за дефицит на адекватност и изоставане на МРЗ спрямо общия темп на икономическо развитие, което налага по-решителна законова интервенция. Деконструкция на „издръжката на живота“: Съгласно Съображение 28 от Директивата, адекватността на МРЗ не е само биологична категория. Тя трябва да включва „кошница от стоки и услуги по реални цени“, която да гарантира не само физическо оцеляване, но и реална възможност за участие в културни, образователни и социални дейности. Текущият проект в България страда от тясно икономическо тълкуване, което пренебрегва нуждите от социално включване, заложени в европейския законодателен дух. Без отчет на реалната покупателна способност, всяко чисто процентно съотношение към медианната заплата остава лишен от социално съдържание статистически индикатор. 4. Анализ на вътрешните противоречия и административни нередности		

				Принципът на правна сигурност изисква безупречна хронологична и логическа последователност на административния процес. В разглеждания проект се наблюдават тежки процедурни пороци, които застрашават легитимността на цялата реформа. 4.1. Противоречие в крайните срокове и отчетността Установено е недопустимо разминаване между законопроекта, посочващ дата 15 август, и официалната Таблица за съответствие, фиксираща 1 октомври. Важно е да се подчертае, че датата 1 октомври не е произволна, а е императивно определена в Чл. 10, параграф 2 от Директивата като срок за периодично докладване към ЕК. Пренебрегването на този синхрон в националния проект е не просто техническа грешка, а потенциално нарушение на задължението за лоялно сътрудничество между държавата членка и европейските институции. 4.2. Хронологичен парадокс „2026“ Проектът генерира правен абсурд, предвиждайки прилагане на процедура с краен срок 15.08.2026 г., докато към края на същия месец актът все още се намира в етап на съгласуване. Липсата на изрични преходни разпоредби за 2026 г. създава критичен правен вакуум. Тази административна небрежност поставя определянето на МРЗ за следващия период извън обхвата на законовата предвидимост.		

				4.3. Административно несъответствие и дефицит на мотивировка Налице е „фактологичен парадокс“, представляващ тежък процедурен порок: Становище на Министерски съвет: Издадено на 13.08.2026 г. Оценка на въздействието: Финализирана едва на 24.08.2026 г. Юридически е недопустимо държавен орган да съгласува проект, базирайки се на Оценка на въздействието, която формално е изготвена 11 дни по-късно. Това фиктивно спазване на процедурата индикира сериозен дефицит на мотивировка и пренебрегване на процесуалната последователност, което е основание за оспорване на законосъобразността на акта. Кумулативният ефект от тези нередности компрометира интегритета на България пред европейските партньори. 5. Заключение и правни изводи Синтезираният анализ показва, че докато материалноправно проектът за изменение на чл. 244 от КТ се стреми да репликира духа на Директива (ЕС) 2022/2041, процедурно той е дълбоко компрометиран. Административната неточност и хронологичните противоречия създават рискове от правна нестабилност. За отстраняване на идентифицираните дефицити се налагат следните **препоръки**: Пълна синхронизация на сроковете: Уеднаквяване на датите в законопроекта с	**Не се приема.**	Разпоредбата на чл. 10 от Директива (ЕС) 2022/2041 не предвижда задължение за ежегодно отчитане до 1 октомври пред Европейската комисия на минималната работна заплата. Действащата разпоредби на чл. 244, ал. 1, т. 1 от КТ делегира правомощие на Министерския съвет да определя минималната работна заплата за страната, поради което не е наличен „правен вакуум“ при определянето на минималната работна заплата. Оценката на въздействието е

				императивния отчетен цикъл по Чл. 10 от Директивата (1 октомври). Легитимиране на преходния период: Въвеждане на прецизни преходни разпоредби за 2026 г., които да елиминират правния вакуум. Рестарт на административната процедура: Провеждане на ново, законосъобразно съгласуване, което да гарантира, че Оценката на въздействието предхожда становищата на органите, при реално и ефективно участие на социалните партньори съгласно Чл. 7 от Директивата. Само чрез рестартиране на процедурата върху здрава административна основа може да се гарантира, че реформата на МРЗ ще постигне своята цел — социална справедливост и икономическа стабилност.		одобрена в съответствие с изискванията на Закона за нормативните актове. Разработването на законопроекта е извършено в сътрудничество и след консултации със социалните партньори в съответствие с изискванията на Директива (ЕС) 2022/2041.
6.	**02.09.2026 г.** (по електронен обмен)	**Велислава Делчева – Омбудсман на Република България**	☐ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Минималната работна заплата е един от основните инструменти за защита на работещите с най-ниски доходи и има непосредствено отражение върху жизнения стандарт на значителен брой граждани и техните семейства. Както правилно е посочено и в мотивите към законопроекта, тя изпълнява едновременно социална и икономическа функция, като социалното ѝ предназначение е насочено към защита на най-уязвимите участници на пазара на труда и осигуряване на базов жизнен стандарт. Поради това считам за особено важно бъдещият механизъм за определяне на минималната работна заплата да осигурява не само баланс между социалните и икономическите фактори, но и достатъчна яснота, прозрачност, предвидимост и		

				проверимост на начина, по който се достига до конкретния размер на минималната работна заплата. С предложеното изменение на чл. 244, ал. 2 от Кодекса на труда се предвижда минималната работна заплата за следващата година да се определя до 15 август на текущата година, като се вземат предвид четири критерия: покупателната способност на минималната работна заплата, отчитайки издръжката на живот; общото равнище на работните заплати и тяхното разпределение; темпът на растеж на работните заплати; дългосрочните равнища на производителността на труда. Предложените критерии следва да бъдат разглеждани и в контекста на международните стандарти за определяне на минималните работни заплати, включително чл. 3 от Конвенция № 131 на Международната организация на труда за определяне на минимална работна заплата, по-специално с оглед на развиващите се страни, ратифицирана от Република България. Същевременно същите критерии бяха предвидени и в чл. 5, § 2 от Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз (по-нататък Директива (ЕС) 2022/2041 или Директивата). Тази разпоредба е отменена с решение на Съда на Европейския съюз от 11 ноември 2025 г. по дело C-19/23, поради което чл. 5, § 2 от Директивата вече не може да бъде посочван като правно основание за задължително включване на тези четири критерия в националния механизъм.		

				Отмяната на разпоредбата не препятства националния законодател да възприеме същите критерии при изграждането на националния механизъм за определяне на минималната работна заплата. При този национален избор обаче е от особено значение нормативната уредба да позволява ясно да бъде установено как тези критерии ще бъдат прилагани и как чрез тях ще се достига до конкретния размер на минималната работна заплата. **1. Необходима е по-голяма нормативна определеност на механизма:** Проектът не съдържа математически алгоритъм, не определя относителната тежест на отделните критерии и не урежда начина, по който те ще взаимодействат помежду си при формиране на конкретния размер на минималната работна заплата. Законът посочва единствено, че те следва да бъдат „взети предвид“. Същевременно новата ал. 5 на чл. 244 от КТ предвижда минималната работна заплата и оценката на нейната адекватност да се определят в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите по ред и начин, определени с наредба на Министерския съвет. Прави впечатление, че предвидената законова делегация е свързана с реда и начина на осъществяване на сътрудничеството и консултациите със социалните партньори, без от текста да става ясно дали с наредбата ще бъдат уредени и останалите съществени елементи на	**Приема се по принцип**	Мотивите са посочени в ред 1, предложение 1.

				механизма – конкретните статистически индикатори, чрез които ще бъдат измервани законово установените критерии, тяхната относителна тежест и начинът, по който те ще взаимодействат при определянето на конкретния размер на минималната работна заплата. Намирам това за въпрос, който заслужава допълнителна преценка от гледна точка на правната сигурност и защитата на работещите. След решението на Съда на Европейския съюз от 11 ноември 2025 г., посочено по-горе, четирите конкретни критерия, съдържащи се в отменения чл. 5, § 2 от Директива (ЕС) 2022/2041, вече не са задължителни по силата на правото на Европейския съюз. В сила обаче остава чл. 5, § 1 от Директивата в частта, която изисква държавите членки със законоустановени минимални работни заплати да установят необходимите процедури за тяхното определяне и актуализиране, като тези процедури се ръководят от критерии, определени с оглед постигането на адекватност, и изрично предвижда, че критериите следва да бъдат определени по ясен начин. След като Директивата не налага използването на четирите конкретни критерия, считам, че изискването за яснота на механизма предполага нормативната уредба да определя не само кои са критериите, но и по какъв начин те участват при определянето на конкретния размер на минималната работна заплата. Това не означава непременно въвеждане в закона на математическа формула или фиксирани проценти за всеки критерий, но не е		

				достатъчно да има само формално изброяване. Причината за това е, че от гледна точка на гражданина съществения въпрос е не само кои показатели ще бъдат използвани, а и как от тези показатели се достига до конкретната сума на минималната работна заплата.		
				2. Необходима е яснота относно използваните статистически показатели. Съществен въпрос е и начинът, по който законово определените критерии ще бъдат превърнати в конкретни измерими показатели. Особено значение има критерият „общо равнище на работните заплати и тяхното разпределение“, за който в рамките на проведените консултации беше обсъждано използването на брутната медианна работна заплата. Същевременно брутната медианна работна заплата е предвидена и като основа за една от референтните стойности при оценката на адекватността – 60 на сто от нейния размер. Това придава особено значение на обхвата, качеството и актуалността на статистическите данни, въз основа на които ще бъде определяна медианната работна заплата. Предложеният текст не уточнява обхвата на статистическата съвкупност, върху която следва да бъде изчислявана тази стойност. Този въпрос има съществено значение, тъй като различният обхват на наблюдаваните лица, предприятия и икономически дейности може да окаже влияние върху получената стойност на показателя, а оттам и върху резултата от	**Приема се по принцип.**	Мотивите са посочени в ред 1, предложение 4.

				оценката на адекватността на минималната работна заплата. Поради това считам, че следва ясно да бъдат определени източникът на данните, обхватът на статистическата съвкупност, референтният период и моментът на актуализиране на данните. Това е особено важно, когато статистическият показател участва в механизъм за ежегодно определяне на минималната работна заплата или служи като законово установена референтна стойност при оценката на нейната адекватност. Използването на данни със значително времево отстояние би могло да доведе до резултат, който не отразява актуалното състояние и динамиката на възнагражденията. Същите изисквания за яснота, актуалност и проверимост следва да се прилагат и по отношение на останалите статистически показатели, чрез които ще бъдат прилагани законово установените критерии.		
				3. Необходима е яснота относно начина, по който ще бъде отчитана производителността на труда. В предложения текст на чл. 244 от КТ, ал. 2, т. 4 като един от критериите при определяне на минималната работна заплата са посочени „дългосрочните равнища на производителността на труда в страната“. Следва да се има предвид, че аналогичен критерий се съдържаше в чл. 5, § 2, буква „г“ от Директива (ЕС) 2022/2041, който предвиждаше отчитане на „дългосрочните	**Приема се по принцип.**	Мотивите са посочени в ред 1, предложение 1.

				равнища и развитието на националната производителност“. Член 5, § 2 от Директивата, както вече посочих, е отменен, поради което производителността на труда е възприета, по национален избор, като един от критериите за определяне на минималната работна заплата. Ето защо считам за необходимо да бъде достатъчно ясно определено как ще бъде измервано нейното дългосрочно равнище, какъв статистически показател и референтен период ще бъдат използвани и по какъв начин изменението на този показател ще участва при определянето на минималната работна заплата. Това е важно и с оглед на обстоятелството, че производителността на труда се влияе не само от положения от работниците труд, но и от редица други фактори, сред които инвестициите, технологичното обновяване, автоматизацията, дигитализацията, организацията на производството и капиталовата обезпеченост. Поради това използваният показател за производителност следва да бъде ясно определен и достатъчно обоснован, така че да позволява прозрачна и обективна преценка на значението му при определянето на минималната работна заплата.		
				4. Покупателната способност и издръжката на живот трябва да имат ясно измеримо съдържание. Положително оценявам обстоятелството, че покупателната способност и издръжката на живот са изрично включени сред факторите, които националният законодател предлага да бъдат отчитани при определянето на минималната работна заплата. Това е	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 4, предложение 4.

				особено важно в условията на промени в цените на основни стоки и услуги, тъй като реалната защитна функция на минималната работна заплата зависи не само от нейния номинален размер, а и от стоките и услугите, които могат да бъдат закупени с него. Същевременно законопроектът предвижда председателят на Националния статистически институт да утвърди в деветмесечен срок ред и начин за определяне и публикуване на данните за издръжката на живот. Предвид значението на този показател считам, че методологията за неговото определяне следва да бъде публична, прозрачна, проверима и периодично актуализирана, така че да позволява да бъде установено въз основа на какви данни и компоненти се определя размерът на издръжката на живот и доколко той отразява актуалните разходи за задоволяване на основните жизнени потребности. Необходимо е също ясно да се разграничат показателят, чрез който покупателната способност ще бъде отчитана при ежегодното определяне на минималната работна заплата, и показателят „издръжка на живот“, използван като референтна стойност при периодичната оценка на нейната адекватност, както и да бъде изяснено дали и в каква степен при тяхното определяне ще се използват еднакви данни и методология. Предвид обстоятелството, че редът и начинът за определяне и публикуване на данните за издръжката на живот предстои да бъдат утвърдени в деветмесечен срок, следва да бъде изяснено и по какъв начин този		

				показател ще бъде прилаган до приемането на съответната методология, когато законовата уредба предвижда неговото използване преди изтичането на този срок.		
				5. Референтните стойности за адекватност не са автоматична формула за МРЗ Със законопроекта се предлага веднъж на три години да се извършва оценка на адекватността на минималната работна заплата, като се вземат предвид две референтни стойности – 60 на сто от брутната медианна работна заплата и размерът на издръжката на живот. Подкрепям въвеждането на конкретни ориентири за оценка на адекватността. Това разбиране съответства и на чл. 5, § 4 от Директива (ЕС) 2022/2041, който не е засегнат от решението на Съда на Европейския съюз по дело C-19/23 и предвижда използването на индикативни референтни стойности за насочване на оценката на адекватността на законоустановените минимални работни заплати, като сред примерите е посочена стойността от 60 на сто от брутната медианна работна заплата. Считам, че е важно да бъде разписано това какви последици ще има периодичната оценка, ако бъде установено, че определеният размер на МРЗ е под избраните референтни стойности или не осигурява достатъчна адекватност. Необходимо е също така нормативната уредба да предвиди как резултатите от оценката на адекватността се отчитат при последващото определяне на минималната	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 4, предложение 3.

				работна заплата, така че оценката да има реално значение за функционирането на механизма, а да не остава единствено аналитичен инструмент.		
				6. Ежегодното определяне на МРЗ и тригодишната оценка са различни процедури. Необходима е преходна уредба за определяне на МРЗ за 2027 г. Считам за положително, че проектът предвижда размерът на минималната работна заплата да бъде определян ежегодно, до 15 август на текущата година. Това следва ясно да се разграничава от предвидената веднъж на три години оценка на адекватността. Наред с това следва да бъде уредено първото прилагане на новия механизъм. Предложеният чл. 244, ал. 2 предвижда минималната работна заплата за следващата календарна година да се определя до 15 август на текущата година. Към момента на публикуване на законопроекта за обществена консултация този срок за определяне на минималната работна заплата за 2027 г. вече е изтекъл. Поради това общото правило на чл. 244, ал. 2 от КТ не може да бъде приложено за определяне на минималната работна заплата за 2027 г. без специална уредба на първото прилагане на механизма. Същевременно в законопроекта не е предвидена преходна разпоредба, която изрично да определя в какъв срок и по какъв ред следва да бъде определена минималната работна заплата за 2027 г. Това създава правна неяснота именно по отношение на	**Приема се частично.**	Действащата разпоредбата на чл. 244, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда делегира правомощието на Министерския съвет да определи размера на минималната работна заплата за страната. В тази връзка действащото законодателство установява задължение на Министерския съвет да определи размера на минималната работна заплата за 2027 г.

				първата година, за която новият механизъм следва да намери приложение. С оглед на правната сигурност и необходимостта от предвидимост както за работниците и служителите, така и за работодателите, считам за необходимо законопроектът да бъде допълнен с преходна разпоредба, която изрично да уреди срока и реда за определяне на минималната работна заплата за 2027 г.		
				7. Необходимо е документите по обществената консултация да бъдат приведени в съответствие: Обръщам внимание и на установени несъответствия между документите, публикувани в рамките на обществената консултация. В самия законопроект е предвидено минималната работна заплата за следващата календарна година да бъде определена до 15 август на текущата година. В приложената таблица за съответствие с Директива (ЕС) 2022/2041 обаче предложената редакция на чл. 244, ал. 2 е възпроизведена със срок до 1 октомври. От публикуваните документи не става ясно дали посочването на срока 1 октомври в таблицата за съответствие е резултат от използването на по-ранна редакция на проекта или е свързано с предвиждан различен срок за първото прилагане на новия механизъм през 2026 година за определяне на минималната работна заплата за 2027 година. И в двата случая считам, че нормативният текст и придружаващите го документи следва да бъдат приведени в	**Приема се.**	

				съответствие, като при намерение за въвеждане на специален срок за определяне на минималната работна заплата за 2027 г. той следва да бъде изрично уреден в преходните разпоредби на законопроекта. По-съществено е обаче обстоятелството, че таблицата за съответствие следва да бъде актуализирана и с оглед на решението на Съда на Европейския съюз от 11 ноември 2025 г. по дело C-19/23. С това решение е отменен чл. 5, § 2 от Директива (ЕС) 2022/2041, съдържащ четирите критерия за определяне и актуализиране на законоустановените минимални работни заплати. Поради това отменената разпоредба не следва да бъде представяна в таблицата за съответствие като действащо изискване на правото на Европейския съюз, което се транспонира чрез предложената редакция на чл. 244 от Кодекса на труда. Както вече посочих, отмяната на чл. 5, § 2 от Директивата не препятства националния законодател да възприеме съдържащите се в него критерии като част от националния механизъм за определяне на минималната работна заплата. В този случай обаче следва ясно да бъде разграничено кои елементи на предложената уредба произтичат от действащи изисквания на Директива (ЕС) 2022/2041 и кои представляват самостоятелен избор на националния законодател. С оглед на значението на таблицата за съответствие за преценката на начина, по който се изпълняват задълженията на Република България по правото на Европейския съюз, считам за необходимо тя		

				да бъде актуализирана в съответствие с решението по дело С-19/23 и да бъде съгласувана с окончателната редакция на законопроекта.		
				8. Обществената консултация следва да позволи реално участие: В мотивите към проекта е посочено, че срокът за обществената консултация е съкратен на 14 дни с оглед необходимостта от своевременно приемане на промените и определяне на МРЗ за следващата година. Разбирам необходимостта от своевременно законодателно решение. Същевременно темата има значимо отражение върху доходите на стотици хиляди работещи, а проектът предвижда съществена промяна на досегашния механизъм. Предвид значимостта на предлаганата промяна считам, че съкращаването на срока за обществена консултация следва да бъде убедително обосновано и да не води до ограничаване на възможността за ефективно участие на гражданите, представителните организации на работниците и служителите и на работодателите и останалите заинтересовани страни. В тази връзка следва да се отчете и обстоятелството, че като основание за съкращаването на срока е посочена необходимостта от определяне на минималната работна заплата за следващата година, докато предложеният чл. 244, ал. 2 предвижда това да се извършва до 15 август на текущата година – срок, който към момента на публикуване на проекта за обществена консултация вече е изтекъл.	**Не се приема**	В мотивите и в оценката на въздействието ясно е посочен мотивът за съкратения срок за провеждане на обществени консултации. Той е в съответствие с изискванията на чл. 26, ал. 4, изр. 2 от Закона за нормативните актове. Всички предвидени промени със законопроекта са в резултат на постигнат предварителен консенсус с национално представителните организации.

				Както беше посочено по-горе, това налага изрично уреждане на първото прилагане на новия механизъм за определяне на минималната работна заплата за 2027 г. Особено важно е и предвидената в чл. 244, ал. 5 наредба на Министерския съвет да бъде подложена на достатъчно широко и съдържателно обществено обсъждане. В случай че с нея се предвижда да бъдат уредени и конкретни елементи на механизма за определяне на минималната работна заплата извън реда и начина на сътрудничество и консултации със социалните партньори, необходимостта от прозрачност и ефективно участие на заинтересованите страни е още по-съществена. Същевременно, както беше посочено по-горе, подобна подзаконова уредба следва да се основава на достатъчно ясна законова делегация.		
				9. Необходима е по-голяма яснота относно предложената легална дефиниция за минималната работна заплата: С § 2 от законопроекта се предлага създаването на нова т. 26 в Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда, съгласно която: „Минимална работна заплата“ е най-ниското основно месечно трудово възнаграждение за отработено време или за извършена работа.“ С оглед на защитната функция на минималната работна заплата считам, че легалната ѝ дефиниция следва да позволява еднозначно да бъде установено какъв е минималният размер на възнаграждението, който работодателят е длъжен да гарантира	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 4, предложение 7.

				на работника, и кои елементи на трудовото възнаграждение могат да бъдат включени при преценката за спазването му. Обръщам внимание, че чл. 3, т. 1 от Директива (ЕС) 2022/2041 определя минималната работна заплата като минималното възнаграждение, установено със закон или с колективен трудов договор, което работодателят е длъжен да заплаща на работниците за положения труд през определен период. В предложената национална дефиниция е използвано по-конкретното понятие „основно месечно трудово възнаграждение“. Поради това намирам за необходимо да бъде допълнително обоснован този законодателен подход и ясно да бъде определено кои елементи на трудовото възнаграждение се отчитат при преценката за спазване на установения размер на минималната работна заплата. Ако целта на предложената разпоредба е да гарантира, че именно основното трудово възнаграждение не може да бъде по-ниско от определената за страната минимална работна заплата, независимо от дължимите на други основания допълнителни трудови възнаграждения, считам, че това следва да бъде изразено по начин, който не оставя съмнение при практическото прилагане на разпоредбата. Това е от значение както за защитата на работниците и служителите, така и за еднаквото прилагане на изискването от работодателите и контролните органи. Необходимо е да бъде изяснено и практическото приложение на определението „основно месечно трудово		

				възнаграждение“ в случаите, когато трудът се полага при непълно работно време, възнаграждението е определено на час или се изчислява според изработеното. Легалната дефиниция следва да позволява еднозначно определяне на приложимия минимален размер и в тези хипотези, без да създава различно разбиране относно гарантираното минимално възнаграждение за положения труд. В заключение подкрепям необходимостта от създаване на устойчив механизъм за определяне на минималната работна заплата, който отчита едновременно социалните и икономическите условия, осигурява ефективно участие на социалните партньори и създава достатъчна предвидимост за работниците и служителите и за работодателите. Същевременно намирам, че предложеният текст на чл. 244 от Кодекса на труда не дава достатъчно ясна представа как от четирите законово определени критерия ще се достига до конкретния размер на минималната работна заплата. Особено внимание следва да бъде отделено и на първото прилагане на новия механизъм за определяне на минималната работна заплата за 2027 г. Предвид обстоятелството, че предложеният чл. 244, ал. 2 определя срок до 15 август на текущата година, който към момента на обществената консултация вече е изтекъл, считам за необходимо законопроектът да съдържа изрична преходна уредба относно срока и реда за		

				определяне на минималната работна заплата за 2027 г. Считам, че е необходимо законопроектът да бъде прецизиран съобразно изложените по-горе коментари, което би осигурило по-добър баланс между необходимата гъвкавост на механизма и необходимостта работещите да разполагат с ясна, предвидима, прозрачна и проверима нормативна рамка за определяне на минималната работна заплата.		
7.	**04.09.2026 г.** (ПОК)	**Даниел Топалов**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	**1. Срокът „до 15 август“ по новата ал. 2 на чл. 244 е изтекъл преди откриването на консултацията, а проектът не съдържа преходна разпоредба за 2027 г.** Разпоредба: § 1, т. 1 (нова ал. 2 на чл. 244) и Заключителната разпоредба. Новата ал. 2 предвижда МРЗ „за следващата година“ да се определя „до 15 август на текущата година“. Консултацията е открита на 24.08.2026 г.; законът ще влезе в сила не по-рано от октомври. Заключителните разпоредби съдържат единствено § 3 за методиката на НСИ. Мотивите (стр. 1) и раздел 7 от оценката на въздействието сочат като цел на закона именно определянето на МРЗ за 2027 г. в рамките на бюджетната процедура — тоест актът е писан за 2027 г., но по собствения си текст не може да се приложи за 2027 г. Присъединявам се към бележката на Деян Рашков от 25.08.2026 г., т. 2, и я довеждам до готов текст. Основание: чл. 9, ал. 1 ЗНА (определеност); чл. 34 от Указ № 883 за прилагане на ЗНА (преходни разпоредби при заварени отношения); чл. 5, § 5 от Директива (ЕС)	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 1, предложение 4 и в ред 6, предложение 8.

				2022/2041 (актуализиране най-малко на всеки две години). **Предложение № 1.** В Заключителната разпоредба се създава нов § 4 със следното съдържание: „§ 4. Минималната работна заплата за страната за 2027 г. се определя от Министерския съвет по критериите по чл. 244, ал. 2 в едномесечен срок от влизането в сила на този закон, но не по-късно от 30 ноември 2026 г.“ Досегашният § 3 остава, а наименованието „Заключителна разпоредба“ се заменя със „Заключителни разпоредби“. **Предложение № 2**. В същия § 4 се създава второ изречение: „До приемането на наредбата по чл. 244, ал. 5 сътрудничеството и консултациите по определянето на минималната работна заплата за 2027 г. се осъществяват в Националния съвет за тристранно сътрудничество, а издръжката на живот се отчита по последните публикувани данни на Националния статистически институт.“ Без това изречение процедурата за 2027 г. зависи от наредба, която не съществува, и от методика с 9-месечен срок по § 3.		
				2. Делегацията в ал. 5 не обхваща механизма, който реално е договорен и ще се прилага — показатели, източници, тежести и календар Разпоредба: § 1, т. 2 (нова ал. 5 на чл. 244). Ал. 5 овластява Министерския съвет да уреди с наредба само „ред и начин“ на сътрудничеството и консултациите. Публично оповестеният от участниците в работната група при МФ механизъм (Българска стопанска камара, 25.08.2026 г.)	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 1, предложение 1

				съдържа четири показателя с равна тежест от 25% — изменение на индекса на малката потребителска кошница, на брутната медианна заплата, на брутната средна заплата и на брутната добавена стойност на един зает, осреднена за 10 години — резултатът от които образува горната граница на диапазон, договарян между партньорите от 1 април до 15 май, с решение на МС при липса на съгласие. Нито един от тези елементи няма нормативна опора: законът не ги съдържа, а делегацията не позволява наредбата да ги съдържа. Резултатът е, че изборът на показатели и тежести ще става с всяко годишно решение на МС, извън всякакъв нормативен ред. Основание: чл. 5, § 1, изр. 3 и 4 от Директива (ЕС) 2022/2041 — критериите се закрепват „в съответното национално право, в решения на компетентните органи или в тристранни споразумения“ и „се определят по ясен начин“ (разпоредбите не са засегнати от решението по дело C-19/23); чл. 7, б. „а“, „б“ и „д“ — участие на партньорите при избора и прилагането на критериите, референтните стойности и решенията за данни и анализи; чл. 9, ал. 1 ЗНА. Присъединявам се към първата бележка на Деян Рашков (25.08.2026 г., допълнение) и я довеждам до редакция. **Предложение № 3**. В ал. 5 думите „по ред и начин, определени с наредба на Министерския съвет“ се заменят с: „по ред и начин, определени с наредба на Министерския съвет, която установява показателите, чрез които се измерва всеки от критериите по ал. 2, техните източници, референтния период, относителната им тежест, календара на процедурата и		

				правилата за определяне на размера при непостигане на съгласие“.		
				3. Проектът не предвижда публикуване на аналитичната основа и на мотивите на решението за размера на МРЗ Разпоредба: § 1, т. 2 (нова ал. 5 на чл. 244). Мотивите (раздел 2) и оценката на въздействието (раздел 6.1) се позовават на „официална статистическа информация на НСИ“ като основа на определянето. Проектът не предвижда тази основа — стойностите на показателите, изчислението и мотивите за избрания размер в диапазона — да бъде достъпна. Съображение 26 от Директивата изрично сочи като елемент на доброто управление предоставянето на информацията и мотивиран отговор на становищата на социалните партньори преди решението. В Германия § 9, ал. 3 от Закона за минималната работна заплата (MiLoG) задължава Комисията за минималната заплата да мотивира писмено всяко решение, а по § 9, ал. 4 да представя доклад за въздействието на всеки две години. Данните и без това се събират от администрацията; мярката не изисква ресурс. Основание: чл. 7, б. „д“ и съображение 26 от Директива (ЕС) 2022/2041; чл. 15, ал. 1, т. 15 и чл. 15а, ал. 1 и 4 ЗДОИ (публикуване на интернет страницата на информация, дължима по силата на закон). **Предложение № 4**. В ал. 5 се създава второ изречение: „Аналитичният доклад, стойностите на показателите по ал. 2 и мотивите за определения размер се публикуват на интернет страницата на	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 3, предложение 2

				Министерството на труда и социалната политика в отворен машинночетим формат едновременно с обнародването на акта на Министерския съвет.“		
				4. Таблицата за съответствие не сочи национална разпоредба срещу чл. 5, § 6 от Директивата (консултативен орган), а обявява пълно съответствие Разпоредба: § 1, т. 2 (чл. 244). Чл. 5, § 6 — незасегнат от решението по C-19/23 — изисква всяка държава членка да „определи или създаде“ консултативен орган по въпросите на законоустановената МРЗ и да осигури функционирането му. В таблицата срещу § 6 стои само общата уредба на чл. 3–3в КТ, която не възлага на НСТС такава функция. Публично обявеното на 21.08.2026 г. намерение на министъра да създаде експертна комисия не се отразява в проекта. Присъединявам се към въпроса на Деян Рашков (25.08.2026 г., допълнение, т. „второ“) и го превръщам в редакция, която не създава нов орган и не струва нищо. Основание: чл. 5, § 6 и чл. 7 от Директива (ЕС) 2022/2041; чл. 3а, ал. 1 КТ. **Предложение № 5**. В чл. 244 се създава ал. 7 със следното съдържание: „(7) Консултативен орган по смисъла на чл. 5, параграф 6 от Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 г. относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз е Националният съвет за тристранно сътрудничество.“	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 3, предложение 2

				5. Ал. 4 урежда периодичност и референтни стойности на оценката на адекватността, но не и кой я извършва и къде се публикува Разпоредба: § 1, т. 2 (нова ал. 4 на чл. 244). Текстът „Веднъж на три години се извършва оценка на адекватността“ е в безличен страдателен залог. Ал. 5 урежда участието на партньорите в оценката, но не и кой отговаря за нея. При отсъствие на адресат задължението е неизпълнимо и непроверимо. Присъединявам се към бележката на Деян Рашков от 25.08.2026 г. и я довеждам до текст. Основание: чл. 9, ал. 1 ЗНА; чл. 5, § 4 и чл. 10, § 2, б. „б“ от Директива (ЕС) 2022/2041 (данните от оценката са предмет на докладване до Комисията, за което отговаря министърът). **Предложение № 6**. В ал. 4 думите „се извършва оценка на адекватността“ се заменят с „министърът на труда и социалната политика извършва оценка на адекватността“. **Предложение № 7**. В ал. 4 се създава второ изречение: „Оценката се публикува на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика.“	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 3, предложение 2
				6. Оценката на адекватността стъпва на една единствена съотносима референтна стойност при най-ниската минимална заплата в Съюза Разпоредба: § 1, т. 2 (нова ал. 4, т. 1 и 2 на чл. 244).	**Не се приема.**	В съответствие с постигнатото съгласие със социалните партньори е определено, че ще се използват две

				Чл. 5, § 4 от Директивата посочва като международно използвани две референтни стойности — 60% от брутната медианна и 50% от брутната средна работна заплата. Проектът възприема само първата. Съотношението спрямо средната заплата е и досегашната национална референтна стойност (чл. 244, ал. 2 КТ в редакцията от 2023 г.), т.е. стойност „използвана на национално равнище“ по смисъла на същия параграф, за която има непрекъснати сравними данни. При разпределение на заплатите, в което медианата е под средната стойност, 60% от медианата е по-ниска граница от 50% от средната — тоест изборът само на първата снижава прага на адекватността точно в държавата, чиято МРЗ е най-ниската в Съюза (620 евро към 1 януари 2026 г. по данни на Европейския орган по труда). Втората стойност не обвързва размера — тя е ориентир за оценка на всеки три години и не променя финансовата обосновка. Присъединявам се към т. 5 от заключението на Димитър Барбуков (29.08.2026 г.) и я довеждам до редакция. Основание: чл. 5, § 4 и съображение 28 от Директива (ЕС) 2022/2041; чл. 1, § 1 (социална конвергенция във възходяща посока). **Предложение № 8**. В ал. 4 се създава нова т. 2: „2. 50 на сто от размера на брутната средна работна заплата;“, а досегашната т. 2 става т. 3.		референтни стойности за оценка на адекватността - 60 на сто от брутната медианна работна заплата и издръжката на живот. Директивата позволява референтните стойности да се определят на национално ниво.

				7. Понятието „издръжка на живот“ е референтна стойност по ал. 4 и критерий по ал. 2, но няма легално определение; § 3 възлага съдържанието му еднолично на председателя на НСИ Разпоредба: § 1, т. 1 и 2 (чл. 244, ал. 2, т. 1 и ал. 4, т. 2); § 2 (§ 1 ДР); § 3. Проектът използва „издръжка на живот“ на три места, без да казва дали се измерва за едно лице или домакинство, дали включва жилищни, транспортни и социални разходи, и дали се съпоставя с брутния или нетния размер. § 3 препраща цялото съдържание към акт на председателя на НСИ, приет без консултации. КТ „Подкрепа“ публично възразява (17.08.2026 г.) срещу подмяната на издръжката на живот с „разход на лице от домакинство“, а ССИ (20.08.2026 г.) не подкрепя включването ѝ, докато методиката не е известна — спорът е предвидим именно защото законът мълчи. Съображение 28 от Директивата дава готовото съдържание: кошница от стоки и услуги по реални цени, установена на национално равнище, която освен материалните потребности отчита участието в културни, образователни и социални дейности, за работник на пълно работно време. Основание: чл. 9, ал. 1 ЗНА; чл. 5, § 1 и съображение 28 от Директива (ЕС) 2022/2041; чл. 7, б. „д“ от същата (участие на партньорите в решенията за събиране на данни и анализи). **Предложение № 9**. В § 2 се създава т. 27 на § 1 от допълнителните разпоредби: „27. „Издръжка на живот“ е месечната стойност по реални цени на национално установена	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 4, предложение 4

				кошница от стоки и услуги, осигуряваща на работник на пълно работно време задоволяване на материалните потребности от храна, облекло и жилище и участие в културни, образователни и социални дейности.“ **Предложение № 10**. В § 3 след думите „утвърждава“ се добавя „след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите“.		
				8. Раздел 6.5 от оценката на въздействието твърди липса на рискове при висящо конституционно дело по същия предмет Разпоредба: Частична предварителна оценка на въздействието, раздел 6.5. Текстът гласи: „Не са идентифицирани потенциални рискове при прилагането на препоръчания вариант на действие.“ Образецът изрично изисква посочване на риска от съдебни спорове. На 05.08.2026 г. Конституционният съд е образувал дело по искане на омбудсмана за противоконституционност на § 44 от ПЗР на Закона за държавния бюджет за 2026 г. — разпоредбата, която спира действащия механизъм и на която мотивите (стр. 1) изрично се позовават като основание за проекта. Изходът на делото определя дали за 2027 г. ще действа старата формула, новата уредба или и двете. Основание: чл. 20, ал. 2 и чл. 26, ал. 1 ЗНА; чл. 18, ал. 2 от Наредбата за обхвата и методологията за извършване на оценка на въздействието.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 1, предложение 8

				Предложение № 11. Текстът на раздел 6.5 се заменя с: „Пред Конституционния съд е образувано дело по искане на омбудсмана от 05.08.2026 г. за установяване на противоконституционност на § 44 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за държавния бюджет на Република България за 2026 г., с който е спряно прилагането на чл. 244, ал. 2 от Кодекса на труда. Решение, с което разпоредбата бъде обявена за противоконституционна преди влизането в сила на този закон, ще възстанови действието на автоматичния механизъм за 2027 г.; рискът се управлява чрез преходната разпоредба за 2027 г.“		
				9. Технически и редакционни бележки **Предложение № 12**. В Таблицата за съответствие, колона „Национално законодателство“, срещу чл. 5, § 1, думите „до 1 октомври на текущата година“ се заменят с „до 15 август на текущата година“ — срокът в таблицата противоречи на § 1, т. 1 от проекта; бележката е направена и от Деян Рашков (25.08.2026 г., т. 1) и Димитър Барбуков (29.08.2026 г., т. 2). **Предложение № 13**. В Таблицата за съответствие редът за чл. 5, § 2 да се приведе в съответствие с решението на Съда на ЕС от 11.11.2025 г. по дело C-19/23, с което § 2 е отменен изцяло, а § 1 — в частта „включително относно елементите, посочени в параграф 2“; критериите по ал. 2 остават по национален избор с позоваване на чл. 3 от Конвенция № 131 на МОТ, както правилно сочат мотивите (раздел 2).	**Приема се.**	

				Предложение № 14. В § 1, т. 1 отварящата кавичка пред „(2) Минималната работна заплата“ е изписана с латински знак (“) вместо с българския („), използван на всички останали места в проекта. *На основание чл. 26, ал. 5 от Закона за нормативните актове моля всяко от изложените по-горе възражения, бележки и предложения да бъде разгледано и отразено в справката за постъпилите предложения като отделна позиция, по посочения пореден номер, с изрични самостоятелни мотиви за приемането или отхвърлянето му, без обединяване или общ отговор по няколко точки.* *При квалификация „приема се“ моля да бъде посочен конкретният текст от акта, в който предложението е отразено — съответно параграф, член, алинея и точка, а при бележките към оценката на въздействието и таблицата за съответствие — номерът на раздела или реда.* *Уточнявам, че отбелязване „приема се по принцип“, при което текстът на акта остава непроменен, ще бъде тълкувано от подателя като неприемане по смисъла на чл. 26, ал. 5 от Закона за нормативните актове, което поражда задължение за мотивирана обосновка.* *Уведомявам, че при отразяване на бележките без самостоятелни мотиви по всяка позиция или при квалификация „приема се по принцип“ без посочен изменен текст, изложените предложения ще бъдат*		

				подадени повторно като предложение по чл. 107, ал. 1 от Административнопроцесуалния кодекс, по което на основание чл. 118 АПК се дължи мотивирано произнасяне в двумесечен срок със съобщаване на подателя.		
8.	**04.09.2026 г.** (официална кореспонденция)	**инж. Димитър Манолов – Президент на КТ „Подкрепа“**	☐ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	КТ “Подкрепа“ подкрепя необходимостта от бързо изменение на нормативната уредба по отношение определяне на адекватна минимална работна заплата в съответствие с изискванията на Директива (ЕС) 2022/2041, както и във връзка със суспендирането на чл. 244 от Кодекса на труда за 2026 г. с приетия Закон за бюджета на Република България за 2026 г. С разпоредбите на § 46 беше преустановено прилагането на действащия механизъм по чл. 244, ал. 2 КТ за определяне на минимална работна заплата, без едновременно да е предложен завършен алтернативен механизъм. По този начин беше премахната действаща гаранция за работещите, преди държавата да е изпълнила собственото си намерение да изработи нов модел. КТ „Подкрепа" счита, че част от текстовете в проекта са положителни и отразяват постигнатото съгласие между социалните партньори в рамките на работата на междуведомствената работна група. Други обаче са недостатъчно пълни, поради което е необходимо тяхното допълване и прецизиране с оглед пълното отразяване на направените предложения и изразените позиции от КТ „Подкрепа" и другите социални партньори. Поради неподкрепата на предложените текстове на проекта на Закон за изменение и	**Не се приема**	Проектът на нормативен акт е обсъден на редовно проведено заседание на Комисия към НСТС като е подкрепен с единодушие.

				допълнение на Кодекса на труда от страна на КТ „Подкрепа", изразена устно и в писмени становища, предлагаме същият да бъде внесен за обсъждане в Националния съвет за тристранно сътрудничество, особено след заявките на правителството за размера на минималната работна заплата през следващите три години.		
				II. КОНКРЕТНИ БЕЛЕЖКИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПРОЕКТА НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА. **1. По § 1, с който се правят изменения и допълнения в чл. 244:** ***а.*** КТ „Подкрепа" принципно подкрепя предложените четири критерии в ал. 2 за определяне на минималната работна заплата, доколкото те включват посочените в чл. 5 от Директива (ЕС) 2022/2041 със следната бележка: В т. 4 на ал. 2 "дългосрочни равнища на производителността на труда в страната" в посочения критерий е пропуснат важен елемент от текста, съдържащ се в Директивата в чл. 5, § 2, буква „г", "дългосрочните равнища и развитието на националната производителност". Т.е. в предложения проект фигурира единствено нивото на производителността и е отпаднал елементът, отчитащ развитието на производителността. Считаме, че предложената редакция необосновано стеснява обхвата на критерия, доколкото равнището на производителността и нейното развитие представляват различни	**Не се приема.**	С проекта ще се предвиди кумулативно изискване към наредбата да определя, както реда и начина за определяна и оценяване на адекватността на минималната работна заплата, така и процедурата за сътрудничество със социалните партньори. По този начин със законопроекта се създава правно основание за приемане на съответния подзаконов нормативен акт, в който да се регламентират количествените показатели за всеки един от критериите,

				характеристики - достигнатото ниво и динамика на изменение във времето. Развитието отразява както темповете на растеж и измененията в миналото време, така и прогнозите за бъдещи периоди. Отпадането на понятието „развитие" води до отпадане на динамичния елемент на критерия и не съответства изцяло на формулировката на чл. 5, § 2, буква „г" от Директива (ЕС) 2022/2041. Предлагаме и настояваме да бъде запазено отчитането както на дългосрочните равнища, така и на развитието на производителността на труда и текстът в ал. 2, т.4 да се измени по следния начин: "4. Дългосрочни равнища и развитие на производителността на труда в страната“ Мотиви: Предложената промяна кореспондира с чл. 5, § 2, буква „г" от Директива (ЕС) 2022/2041		тяхната относителна тежест, начинът на изчисляване на горната граница и източникът на данните.
				b. КТ „Подкрепа" настоява да се промени срокът, посочен в ал. 2 за определяне на минималната работна заплата за следващата година, от 15 август на 1 октомври, като текстът се измени по следния начин: "(2) Минималната работна заплата за страната за следващата година се определя до 1 октомври на текущата година като се вземат предвид следните критерии:" Мотиви: КТ „Подкрепа" счита, че в рамките на посочения срок в ал. 2 за определяне на минималната работна заплата за следващата - 15 август на текущата година, НСИ няма да разполага с всички окончателни официални статистически данни за първата половина на	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 4, предложение 2

				текущата година, необходими за изчисляването на включените в механизма показатели. Това предполага използването на стари данни от предходни години, които не биха отразили в достатъчна степен актуалните икономически условия и тенденции. Другият вариант би бил да се запази датата 15 август, но само при положение, че за изчисленията на МР3 се използват прогнозни данни за включените във формулата показатели.		
				с. КТ „Подкрепа" е съгласна с предложените два показателя за извършване на оценка на адекватността на минималната работна заплата, но считаме, че предложеният текст на ал. 4 е непълен и не отразява направените предложения от страна на КТ „Подкрепа" по време на работата на междуведомствената работна група и следва да се измени по следния начин: „(4) Поне веднъж на три години се извършва оценка на адекватността на минималната работна заплата за страната, като се вземат предвид следните референтни стойности: 1. не по-малко от 60 на сто от размера на брутната медианна работна заплата, 2. не по-малко от размера на издръжката на живот.“ Мотиви: 1. Извършването на оценка само веднъж на три години не е съобразено с икономическите и социалните рискове, които биха настъпили в подобен период от време.	**Не се приема**	Нормативният акт следва ясно да определя срокът за извършване на оценка на адекватността. Срокът е обсъден със социалните партньори и е подкрепен от тях по време на консултациите, провеждани в Министерството на финансите. Референтните стойности са ясно определени, като размерът на минималната работна заплата ще се оценява спрямо предвидените стойности.

				Живеем във времена на бързо променящи се икономически условия, като за периода от 2019 година до днес, промените настъпват рязко и влияят отрицателно върху стандарта на живот на работещите. У нас вместо да намаляват работещите бедни, те вече достигат 12 % от тях. КТ „Подкрепа" предложи в новия текст на ал.4 да се запише, че адекватността се измерва поне веднъж на 3 години. В подзаконов акт следва да се уточни при настъпване на какви условия, то ще се пристъпи към измерване на адекватност. 2. От посочения текст в двете точки на ал. 4 не става ясно какъв точно размер на двата показателя ще бъде определен за адекватен, което налага предложеното допълнение в текста. Думите „не по-малко от“ е необходимо да бъдат добавени. В противен случай с настоящата формулировка двата показателя ще бъдат третирани просто като референтни стойности за сравнение, без нормативно да функционират като праг за адекватност.		
				d. КТ „Подкрепа" подкрепя текстовете в създадените ал. 5 и ал. 6, касаещи участието на социалните партньори в определянето на минималната работна заплата и оценката на адекватността, както и създаването на възможност за уговаряне на по-големи размери на минимални работни заплати в КТД на отраслово и браншово ниво. Те отразяват отправените предложения на КТ „Подкрепа" по време на работата на междуведомствената работна група, както и	**Приема се.**	

				в предходните подавани от наша страна становища.		
				е. В Кодекса на труда в чл.244 следва да има алинея със следното съдържание: „Показателите, техните тежести и функционалната им връзка за изчисляване на минималната работна заплата за страната се определят с наредба, след съгласуване с националнопредставителните организации на работодателите и работниците и служителите." Мотиви: Законът следва да регламентира начина и реда, по който се определя минималната работна заплата.	**Приема се по принцип.**	Предвидени са промени в чл. 244, ал. 5 с оглед ясното определяне на обхвата на наредбата.
				2. По §2. Допълнителни разпоредби КТ „Подкрепа" подкрепя създаването на легална дефиниция на „Минимална работна заплата" като т. 26 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда. Считаме за необходимо и издръжката на живот да бъде нормативно дефинирана за целите на механизма за определяне на размера и оценката на адекватността на МРЗ. Следва в Кодекса на труда да бъде изяснено съдържанието и обхвата на самото понятие, т.е. законодателят следва да определи какво се измерва, а НСИ - начина, по който то се измерва. КТ „Подкрепа" предлага да се създаде нова т. 27 от допълнителните разпоредби на КТ, както следва: „27. “Издръжка на живот" е равнището на заплащане на труда, което е необходимо, за да се осигури достоен стандарт на живот на	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 4, предложение 4

				работниците, служителите и техните семейства, като се вземат предвид обстоятелствата в страната, и се изчислява за труда, положен в рамките на нормалната продължителност на работното време.“ Мотиви: Необходима е легална дефиниция за „издръжка на живот", съгласно която да се създаде и одобри методология за изчисляването. Без легална дефиниция не е възможно да се постигне една от основните цели на ДАМРЗ, а именно - адекватност на минималното заплащане на труда. В Международната организация на труда, на 13 март 2024 г., бе постигнато тристранно Споразумение, подкрепено с решение на Управителния съвет на Международната организация на труда (МОТ), относно дефиницията на „Заплата за издръжка". Приетата дефиниция регламентира заплатата за издръжка „равнището на заплащане, което е необходимо, за да се осигури достоен стандарт на живот на работниците и техните семейства, като се вземат предвид обстоятелствата в страната, и се изчислява за труда, положен в рамките на нормалното работно време". МОТ акцентира върху „насърчаване на постепенното преминаване от минимални работни заплати към заплата за издръжка".		
				3. По §3. Заключителна разпоредба КТ „Подкрепа" подкрепя възлагането на председателя на НСИ да утвърди начин за определяне и публикуване на данните за издръжка на живот в 9-месечен срок. Необходимо е да бъдат налични официални статистически данни за издръжката на живот	**Приема се.**	

				с оглед определянето на размера на МРЗ и оценката на нейната адекватност. КТ „Подкрепа" последователно настояваше в своите изразени становища за това да бъде възложено на НСИ да създаде методология за изчисление на издръжката на живот и за последващо публикуване на официални данни за нейната стойност.		
				4. Преходна разпоредба Необходимо е добавяне на преходна разпоредба, която да посочва как се определя МРЗ за 2027 г., тъй като според ал. 2 от чл. 244 на проекта на ЗИД на КТ срока за определяне на минималната работна заплата за следващата година е 15 август, и вече е изтекъл. Липсата на изрична нормативна конструкция, оставя определянето на МРЗ за 2027 г. извън обхвата на законопроекта и създава правна несигурност.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 1, предложение 3
				5. Обединяване на законопроектите за изменение и допълнение на Кодекса на труда Внесеният в Народното събрание законопроект на Кодекса на труда с изменения, свързани с колективното договаряне, и настоящият проект, свързан с транспониране на ДАМРЗ за определяне на минималната заплата, следва да бъдат обединени. В Народното събрание е внесен законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, касаещ колективното договаряне. КТ „Подкрепа" за пореден път предлага разглеждането на внесения законопроект да	**Не се приема**	Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда относно усъвършенстване на нормативната уредба за колективното договаряне е внесен за разглеждане в Народното събрание, като въпросът за обединяване в общ законопроект не е от компетентност на Министерския съвет.

				бъде спряно, като следва да се изготви общ законопроект, касаещ транспонирането на Директивата за адекватните минимални работни заплати.		
9.	**07.09.2026 г.** (ПОК)	**Васил Велев – Президент на Конфедерация на българската индустрия**	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Във връзка с обявената публична консултация изказваме следните съображения по предлагания проект: 1. Подкрепяме постигнатата договореност между социалните партньори и предложения текст за отмяната на досегашната алинея 2 на чл. 244, като противоречащ както на препоръките на Директивата на ЕС за адекватни МРЗ, така и на Конвенция 131 на МОТ. Предлагания нов текст на алинея 2 е в съответствие с цитираните документи, макар и да не отразява в пълнота развитието на икономическия цикъл. 2. Не подкрепяме предложената алинея 4 на чл. 244. Очевидно текстът в проекта на ЗИД на КТ „(4) Веднъж на три години се извършва оценка на адекватността на минималната работна заплата за страната, като се вземат предвид следните референтни стойности: 1. 60 на сто от размера на брутната медианна работна заплата; 2. размера на издръжката на живот.“, в едно с текста от за нова т.26 в § 1 от допълнителните разпоредби: „26. „Минимална работна заплата“ е най-ниското основно месечно трудово възнаграждение за отработено време или за извършена работа.“, противоречи на препоръките в Съображение 28 на Директивата за адекватни МРЗ на ЕС: „Държавите членки следва да използват показатели и свързани с тях референтни стойности, от които да се ръководят при своята оценка на адекватността на	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 1, предложение 5

				законоустановените минимални работни заплати. Държавите членки могат да избират между показатели, които обикновено се използват на международно равнище, и/или показатели, използвани на национално равнище. Оценката може да се основава на референтни стойности, които обикновено се използват на международно равнище, като например съотношението между брутната минимална работна заплата и 60 % от брутната медианна работна заплата и съотношението между брутната минимална работна заплата и 50 % от брутната средна работна заплата, като тези референтни стойности понастоящем не са достигнати от всички държави членки, или съотношението между нетната минимална работна заплата и 50 % или 60 % от нетната средна или медианна работна заплата. Оценката може да се основава също така на референтни стойности, свързани с показатели, използвани на национално равнище, като например сравнението на нетната минимална работна заплата с прага на бедността и покупателната способност на минималните работни заплати.“. Сравнението следва да е БРУТНА с БРУТНА, или НЕТНА с НЕТНА, или НЕТНА с ЛИНИЯ НА БЕДНОСТ, а не ОСНОВНА с БРУТНА и ОСНОВНА с ИЗДРЪЖКА НА ЖИВОТ. Предлаганите сравнения при оценката на адекватността на МРЗ, освен, че не са в хармония с Директивата на ЕС, биха допълнително демотивирали наетите да повишават квалификацията си, както и до допълнителна загуба на конкурентоспособност на българската		

				индустрия, което е причината за това наше становище.		