СПРАВКА

ЗА ОТРАЗЯВАНЕ НА ПОСТЪПИЛИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ И СТАНОВИЩА ОТ ОБЩЕСТВЕНИТЕ КОНСУЛТАЦИИ ПО ПРОЕКТ НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ЧУЖДЕНЦИТЕ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

№	**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.	По ел. поща на 22 април 2026 г.	Полина Берг	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	1. Премахване на изискването за виза тип „D” за лица с временна закрила На първо място, следва да се разгледа възможността за създаване на изрична правна процедура, която да позволи на лицата с предоставена временна закрила да кандидатстват за други видове разрешения за пребиваване, включително „Синя карта на ЕС“, без да се изисква изтичане на съществуващия им статут и без да се изисква кандидатстване за Виза тип „D”. Подобен механизъм би осигурил плавен преход между различните режими на пребиваване и би предотвратил риска от: прекъсване на правото на пребиваване; необходимост от напускане на Република България; прекъсване на трудовата дейност; прекъсване на образователния процес за непълнолетни лица.	**Не се приема**	Правният статут на лицата, пребиваващи в страната ни по силата на предоставената им временна закрила, се регламентира от Закона за убежището и бежанците, чиито разпоредби са пряко относими към правните инструменти, на Европейския съюз и по-специално към: Директива 2001/55/ЕО на Съвета от 20 юли 2001 година относно минималните стандарти за предоставяне на временна закрила в

				Към настоящия момент действащото законодателство не предвижда такава възможност, което създава правна несигурност и затруднява дългосрочното планиране, както за засегнатите лица, така и за работодателите. Представям становища на Дирекция „Миграция“ и Агенция по Заетостта, посочващи, че и двете институции не приемат и не обработват заявления за правен статут в Република България, докато лицето разполага с валидна временна закрила. Съществено практическо препятствие представлява изискването за напускане на страната и кандидатстване за виза тип „D“ от държавата по произход или от държава на обичайно пребиваване. Това изискване води до: значително забавяне на процедурите (над 2 месеца); необходимост от пътуване до консулски представителства (напр. Киев или Одеса); административни и логистични затруднения за вече интегрирани лица. В тази връзка е обосновано да се предвиди изключение от изискването за виза тип „D“ в случаите, когато кандидатът вече пребивава законно на територията на Република България със статут на временна закрила. Следва да се въведе възможност за директно кандидатстване за друг вид пребиваване от територията на страната, при запазване на текущия статут до приключване на производството,		случай на масово навлизане на разселени лица и за мерките за поддържане на баланса между държавите-членки в полагането на усилия за прием на такива лица и понасяне на последиците от този прием; С поредица от Решения на МС се установи съществуването на масово навлизане на разселени лица от Украйна по смисъла на член 5 от Директива 2001/55/ЕО и се дефинира срока на самата закрила за територията на Република България. Дирекция „Миграция“ - МВР е компетентен орган за упражняване на административен контрол върху пребиваването на чужденци на територията на Република България по реда и при условията на

				Такъв подход е възприет в редица държави членки на ЕС, включително Естония, Австрия, Чешката република, Франция, Германия и Хърватия. Информацията може да се намери тази страница: https://www.ela.europa.eu/sitesldefault/fles/2023-06/Report-on-the-Overview-of-the measures-taken-bv-EU-and-EFTA-countries-regarding-emplovment-and-social-security-of displaced-persons-from-Ukraine.pdf Предимствата на предложението са съществени: • намаляване на административната тежест; • гарантиране на непрекъснатост на пребиваването и заетостта. • повишаване на правната сигурност. Особено важно е, че мярката би предотвратила риск от административна криза след изтичането на временната закрила (предвидено към март 2027 г.). При липса на механизъм за поетапен преход може да се очаква едновременно подаване на хиляди заявления, което би довело до сериозно претоварване на администрацията. Така например, ако Дирекция „Миграция“ и Агенция по заетостта обработват по около 700 заявления за Сини карти на година, което кореспондира с капацитета на назначените служители в двете администрации, ако през месец март 2027-ма година дори б % от всички украински граждани с временна закрила (около 5000 души от общо 78 000) подадат едновременно заявления, това би		миграционното законодателство, а именно на правните основания по Закона за чужденците в Република България и по Закона за влизането, пребиваването и напускането на Република България на гражданите на Европейския съюз и членовете на техните семейства. ЗЧРБ не предвижда правна възможност лица, ползващи се от временна закрила по смисъла на Закона за убежището и бежанците (ЗУБ), т.е. от статут в съответствие с правото на убежище, да кандидатстват за право на пребиваване по смисъла на миграционното законодателство. Тъкмо напротив, разпоредбата на чл.82, ал.3 от ЗУБ е императивна: „След прекратяването или отнемането на временната закрила спрямо чужденеца,

				довело до невъзможност за навременна обработка на съответните заявления, несигурност за лицата с временна закрила В този смисъл въвеждането на възможност за кандидатстване от територията на Република България, при действаща временна закрила, следва да се разглежда като ключова мярка за предотвратяване на бъдеща административна криза и за осигуряване на плавен преход към устойчиви форми на пребиваване.		освен ако е подал молба за предоставяне на международна закрила, се прилагат разпоредбите на Закона за чужденците в Република България“. Изрична правна възможност обаче лицата с временна закрила да кандидатстват за международна закрила е предвидил ЗУБ, в чл.58, ал.7. Следователно, украинските граждани могат да кандидатстват за право на пребиваване по реда и при условията на ЗЧРБ едва след прекратяване на статута на временна закрила или след изтичане на срока, за който закрилата е предоставена. Лицата, ползващи от статут на закрила (временна или международна) имат право на достъп до националния пазар на труда без изрично разрешение от

						Агенцията по заетостта. По отношение на пребиваващите в страната ни чужденци по реда и при условията на миграционното ни законодателство, се прилага Законът за чужденците в Република България, в който са въведени директивите на ЕС в областта на легалната трудова миграция. Тези правни инструменти на ЕС изключват от приложното си поле лицата, ползващи се от временна закрила, и предполагат предварително и изрично разрешение за достъп до националния пазар на труда.
				2. Изменения в чл. 40, ал. 1 – защита на инвеститорите с постоянно пребиваване Предложеното създаване на т. 24 в чл. 40, ал. 1, съгласно което постоянно пребиваване се отнема при непребиваване в страната най-малко 6 месеца и един ден годишно, поражда съществени рискове по отношение на чужденци, получили този статут на основание инвестиция.	**Приема се.**	**Отразено е в проекта.**

				Към момента действащата уредба предвижда включения за определени категории лица чл. 40, ал. 1 от Закона за чужденците в РБ е предвидено, че постоянното пребиваване се отнема, ако 5. в едногодишен срок след разрешението чужденецът не се е установил и не пребивава на територията на страната, освен в случаите по чл. 25, ал. 1, т. 6, 7, 8, 13, 16 и чл. 25г както и по отношение на членове на семейство на чужденец по чл. 25 ал. 1, т. 6, 7, 8, 13 и 16; Важно е и при новата уредба да се изключат тези лица, защото в противен случай те ще загубят постоянното пребиваване и ще изтеглят многомилионни инвестиции. Лицата с постоянно пребиваване на основание инвестиции: често управляват международни бизнеси; не пребивават физически постоянно в страната; допринасят значително за икономиката чрез капиталови вложения. Прилагането на изискването за минимален престой би довело до: автоматична загуба на статут, оттегляне на значителни инвестиции; влошаване на инвестиционния климат и нежелание за по-нататъшни инвестиции Подобен подход ще гарантира: правна предвидимост; защита на легитимните очаквания на инвеститорите;		

				съответствие с целите на икономическата политика на държавата. Заключение: Предложените изменения следва да бъдат допълнени с оглед: • улесняване на прехода от временна закрила към дългосрочни форми на пребиваване; • предотвратяване на административно претоварване; • защита на стратегически инвеститори. В този смисъл се препоръчва: 1. Да се премахне изискването за виза тип „D“ за лица с временна закрила при кандидатстване за друг вид пребиваване от територията на страната; 2. Осигуряване на възможност за кандидатстване за продължително и постоянно пребиваване по време на валидна временна закрила; 3. Да се въведе изрично изключение за инвеститорите от приложението на чл. 40, ал. 1, т. 24.		**Предложението е от компетентността на МВнР.**
	Официално от администрацията на Министерския съвет, 30.04.2026 г.	Българска стопанска камара	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес (БСК), в качеството си на представителна организация на работодателите, последователно изразява подкрепа за инициативи, насочени към преодоляване на предизвикателствата на пазара на труда и към устойчивото повишаване на конкурентоспособността на	**1. Не се приема.**	Разпоредбата на чл. 24и. (1) от ЗЧРБ предвижда, че „Разрешение за продължително пребиваване и работа тип "Единно разрешение за пребиваване и работа" могат да

				българската икономика. Усилията, насочени към опростяване на процедурите, дигитализация и повишаване на прозрачността на законовите механизми за наемане на граждани на трети държави (ГТД), биха могли да допринесат съществено за облекчаване на недостига на работна сила, както и за подкрепа на икономическия растеж и стабилност. Подобни мерки имат особено значение за адекватното посрещане на текущите потребности на бизнеса, паралелно с разработването и прилагането на дългосрочни и устойчиви политики в тази област. БСК заявява готовност да продължи активния диалог и сътрудничество с всички заинтересовани страни и компетентни институции с оглед своевременното приемане и ефективното прилагане на необходимите законодателни промени. Предложеният законопроект за изменение и допълнение на Закона за чужденците в Република България е насочен към привеждане на националната уредба в съответствие с изискванията на Директива (ЕС) 2024/1233 и постигане на съответствие на националната законодателна уредба относно предвиденото в правния инструментариум на ЕС по отношение Пакта по миграция и убежище. Българска стопанска камара изразява принципна подкрепа за предложения		получат чужденци, които отговарят на условията за получаване на достъп до пазара на труда съгласно българското законодателство и притежават виза по чл. 15, ал. 1 или разрешение за пребиваване, издадено в съответствие с Регламент (ЕО) № 1030/2002“, В тази връзка разрешението се издава на чужденец, който да работи при български работодател. Предложената нова алинея 22 на чл.24и от ЗЧРБ е изцяло съобразена с разпоредбата на чл.11, буква в от Директива (ЕС) 2024/1233 на Европейския парламент и на Съвета от 24 април 2024 година относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за

				законопроект, като представяме следните бележки и предложения: **1. По § 8 от законопроекта** Подкрепяме въвеждането на изискванията на Директива (ЕС) 2024/1233, с която се предвижда възможност за притежателите на единно разрешение: 1) да сменят работодателя си с друг в държавата-членка, за която е издадено разрешението, както и 2) да се регистрират като безработни за определен срок, в случай че загубят работата си и да останат на територията на държавата членка. **Същевременно отново напомняме, че макар 6 - месечният минимален период от време, през който притежателят на единно разрешение трябва да работи за първия работодател, да е заложен в директивата, то според БСК този срок е много кратък и не е в полза на работодателите, които на практика са отделили значителен времеви и финансов ресурс за наемането на ГТД, който няма как да им бъде възстановен.** Ето защо, считаме за важно да се обсъдят възможности за законен **компенсационен механизъм** в тези случаи, когато напускането не е вследствие на тежко нарушение от страна на работодателя на условията на трудовото правоотношение (например, ако промяната е извършена до 6 месеца след изтичане на минималния период при първия работодател, същият да има право да поиска от новия работодател да му възстанови разходите,		пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка. В директива не са заложени изисквания новия работодател да възстанови разходите за привличане на работника.

				свързани с привличането на работника от трета държава). С цел избягване на проблеми при тълкуването**, предлагаме да е ясно посочено следното**: ➢ Притежателите на единно разрешение имат възможност да сменят работодателя си с **друг в държавата-членка, за която е издадено разрешението.** Единното разрешение за пребиваване и работа е с национален обхват – само за територията на съответната държава – членка. ➢ **Какъв е режимът, предложен в новата ал. 22 на чл. 24и –** уведомителен или разрешителен, при който производството завършва с издадено от дирекция „Миграция“ разрешение или друг акт. Това е важно, за да се знае от кой точно момент възниква новото трудово правоотношение, съответно правото на работника да постъпи законно на работа при новия работодател. **2.** По отношение на задължението на чужденеца за **уведомяване на дирекция „Миграция“ при оставане без работа и регистрация в Агенция по заетостта** (чл. 24и, нова ал. 2), както и правната възможност за отнемане на разрешено пребиваване в случай, че при оставане без работа и регистрация в Агенция по заетостта, чужденецът не уведоми за това дирекция „Миграция“ в определения срок (чл. 40, ал. 1, нова т. 25): Считаме, че подобен тип		Дирекция „Миграция“ на МВР не разполага с данни кога едно лице ще остане без работа

				уведомления и справки лесно биха могли да се извършват или предоставят служебно от АЗ, в съответствие с принципите на Закона за електронното управление и на стремежа за намаляване на административната тежест. **3. По § 34, т. 5 от законопроекта** Във връзка с настаняването на сезонни работници отбелязваме, че Директива 2014/36/ЕС допуска, но не изисква задължително заплащане на наем. Поради това предлагаме редакция на чл. 28, ал. 2 от ЗТМТМ, която да отразява възможността за безвъзмездно настаняване и да изключи автоматичното приспадане на наема от възнаграждението. *„ В случаите по ал. 1 с чужденеца се сключва писмен договор, в който са уредени условията за наем на жилището. В случай, че в договора е уговорено заплащането на наемна цена, то тя трябва да е съобразена с получаваното от сезонния работник възнаграждение и с качеството на жилището и не може да се приспада автоматично от възнаграждението на сезонния работник.“* **4.** Същевременно, следва да отбележим, че законопроектът дублира в някои отношения, но не напълно, предложенията за законодателни промени, направени с Проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, публикуван на портала за		Считаме, че предложението може да се приеме, като с оглед постигане на пълно съответствие с изискванията на чл. 20 от Директива 2014/36/ЕС предлагаме следната редакция: „В случаите по ал. 1 с чужденеца се сключва писмен договор за наем, в който са уредени условията за наем на жилището. Когато в договора е уговорено заплащането на наемна цена, то тя трябва да е съобразена с получаваното от сезонния работник възнаграждение и с качеството на жилището и не може да се приспада автоматично от възнаграждението на сезонния работник.“.

				обществени консултации на 08.01.2026 г. с номер на консултация 2064-К, приключила на 22.01.2026 г. С оглед на това, намираме за необходимо и следните предложения за промени, залегнали в него, да намерят място в законодателството: ➢ Предложението за **увеличение на т.нар. ограничителни квоти** за наемане на ГТД. Една от основните административни пречки пред бизнеса продължават да бъдат т.нар. ограничителни квоти за наемане на ГТД. На фона на рекордно ниската безработица в страната тези квоти отдавна са загубили първоначалното си предназначение за защита на вътрешния пазар на труда и не допринасят за повишаване на заетостта на българските граждани; ➢ Предложението за създаване на възможност за промяна на мястото на работа на ГТД, в т. ч. **изричното уточнение,** че в случаите, когато **мястото на работа следва характера на работата**, следва да се посочва седалището на работодателя или мястото на извършване на основната му дейност, когато то е различно; Напомняме, че това предложение е в съответствие и с Директива (ЕС) 2024/1233 относно ЕРПР, която изрично допуска промени в условията на заетост, включително обичайното място на		Предложенията нямат отношение към целта на законопроекта, а именно въвеждане изискванията на Директива (ЕС) 2014/1233. Считаме, че те могат да намерят място в друг законопроект (напр. за изменение и допълнение на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност) след обсъждане с компетентните институции и със социалните партньори.

				работа, без това да се счита за смяна на работодателя (съображение 29). С оглед на горното предлагаме и изменение на чл. 7, ал. 2 от ЗТМТМ чрез премахване на думата „място“, с което да се създаде ясна правна възможност за промяна на мястото на работа в рамките на същото трудово правоотношение; ➢ Предложението за въвеждане на ново изключение от прилагането на ограничителните квоти за ГТД, заети в обекти и дейности от национално значение, определяни с постановление на Министерския съвет за всеки конкретен случай; ➢ Предложението, свързано с отпадане на изискването за доказване на професионален опит в определени случаи (когато не е посочено в обявата на работодателя); За да се гарантира гъвкавост на пазара на труда при текущия критичен дефицит на работна ръка, предлагаме да се въведе декларативен режим, при който работодателят да декларира, че е проверил уменията на лицето и наличието на опит, когато такъв не се изисква от нормативен акт. **5**. Използваме възможността да споделим и за следните неблагоприятни ефекти от приетите през последните две години промени в ЗЧРБ, относно дългосрочната сезонна заетост:	**Не се приема.**	

				➢ Приетата през 2024 г. нова т. 9 от чл. 24к, ал. 8 от Закона за чужденците в Република България, предвиждаща свидетелството за съдимост да се прилага **при първоначалното подаване на заявление** за издаване на разрешение за дългосрочната сезонна заетост, сериозно затруднява работата и е в ущърб на работодателите, тъй като изисква огромни разходи и време за администрирането на документа, което цялостно забавя подаването на заявлението много преди лицето да е одобрено за достъп до пазара на труда. Случва се да минат повече от 6 месеца от издаването на документа до постъпването на работа на лицето, което не е целесъобразно. Предлагаме свидетелството за съдимост да се представя на етап кандидатстване за виза, за да се гарантира неговата актуалност към момента на влизане на лицето в България и когато вече има положително становище за достъп до пазара на труда. ➢ Проблемите със свидетелствата за съдимост за удължаващите престоя си, доколкото чл. 24л, ал. 3 ЗЧРБ изисква прилагането на този документ към заявлението за удължаване на престоя. В тази връзка, както и с оглед обстоятелството, че валидността на свидетелствата за съдимост от		Разпоредбата на чл.24л от ЗЧРБ е предвидена възможност за предоставяне на право на пребиваване и работа без необходимост чужденците да напускат територията на Р България и да се снабдяват с виза тип „Д“ за дългосрочно пребиваване. В тази хипотеза чужденците за първи път подават съответното заявление пред отдел/сектор/група „Миграция“ при ОДМВР, придружено от задължително изискуемите документи, посочени в чл.24л, ал. 3 от ЗЧРБ с референция

				различните държави варира, предлагаме следното: *В чл. 24л се създава нова ал. 4:* *"(4) Към заявлението за издаване на виза за краткосрочно пребиваване, чужденецът **може да приложи** документа по чл. 24к, ал. 8, т. 9. Когато чужденецът е влязъл при условията на безвизов режим, документът може да се представи пред органите за административен контрол на чужденци, в случай на пребиваването по ал. 3. В тези случаи документът се счита за **валиден за целия период на заетостта**, включително при удължаване на престоя по реда на ал. 3."* ➢ Изискването за задължителна **медицинска застраховка със срок от поне 3 месеца** до издаване на разрешение за продължително пребиваване с цел заетост като сезонен работник, **наред с дължимите от работодателя здравни осигуровки** на лицето след издаване на разрешението за продължително пребиваване. На практика са необходими не повече от две седмици за издаване на разрешението за продължително пребиваване след влизане на чужденеца на територията на Република България. Застрахователите не прекратяват влязла в сила застраховка след получаване на разрешението на чужденеца и така се получава застъпване от 2-2,5 месеца на платена застраховка и		към чл. 24к, ал. 8 от ЗЧРБ, регламентиращ изискване за представяне и на свидетелство за съдимост. Съгласно императивната разпоредба на чл. 10, ал. 1, т. 26 от ЗЧРБ, издаването на виза или влизането в страната на чужденец се отказва, когато последният е осъждан в държавата, чийто гражданин е, или в държавата на обичайното му пребиваване, за умишлено престъпление от общ характер и съгласно българското законодателство за същия вид престъпление е предвидено наказание лишаване от свобода минимум една година, освен ако не е реабилитиран. В тази връзка, в случай че Р България и в частност дирекция „Миграция" предостави право на

				плащане на здравни осигуровки, което също е солиден разход за работодателите. В тази връзка, предлагаме да бъде променен срокът на медицинската застраховка по чл.24к, ал. 18 ЗЧРБ на *„поне един месец - до издаване на разрешение за продължително пребиваване с цел заетост като сезонен работник“.* **6.** В допълнение към всичко изложено, обръщаме внимание и на **съществуващия проблем със забавяния на процедурите от страна на институциите.** Основното предизвикателство, което наблюдаваме, е **разминаването между реалните потребности на бизнеса от работна сила и административния капацитет за обработка на необходимите документи**. В тази връзка, Българската стопанска камара последователно подкрепя всички мерки за дигитализация на процесите, тъй като ефективни са именно онези решения, които повишават прозрачността и ускоряват законните процедури. За съжаление, предвидените в един от последните законопроекти за чужденците допълнения, предназначени да осигурят функционирането на единна онлайн платформа за издаване на разрешения за работа, бяха отхвърлени от НС без мотиви. По наше мнение, това представлява съществен пропуск, който възпрепятства намаляването на административната тежест, забавя обслужването и, най-вече, осуетява		пребиваване на чужденец, по отношение на когото тези обстоятелствата не са проверени (не е представил валидно свидетелство за съдимост, оформено и легализирано по съответния ред), биха се създали предпоставки за нарушение на Шенгенското законодателство и условностите, които следва да се съблюдават, за да се упражнява правото на свободното придвижване на хора в единното пространство. Съгласно Решение (ЕС)2024/210 на Съвета от 30.12.2023 г. и Решение 2024/3212 относно пълното прилагане на разпоредбите на достиженията на правото от Шенген, Република България е част от Шенгенското пространство. В тази връзка, с предоставяне на право на

				постигането на пълна прозрачност на процесите. Отчитаме, че засиленият регулаторен контрол е необходим, но същевременно считаме, че законодателството следва да намери баланс между защитата на правата на работниците и конкурентоспособността на бизнеса. Прекалено строгите, скъпи и негъвкави регулации крият риск от изтласкване на добросъвестния бизнес към сивия сектор, като нелоялната конкуренция от страна на недобросъвестни работодатели в сивата икономика създава допълнителни затруднения за изрядните данъкоплатци. Българска стопанска камара ще продължи активно да работи за ускореното и пълноценно прилагане на ефективни, прозрачни и балансирани механизми в областта на трудовата миграция.		продължително пребиваване от страна на Р България, чужденците ще се ползват от право на краткосрочен престой на територията на Шенген до 90 дни. Ето защо, необходимо е да се изисква представяне на свидетелства за съдимост на чужденците, оформени и легализирани по съответния ред. По отношение на медицинската застраховка отбелязваме, че при предходните изменения на ЗЧРБ, внесени в Народното събрание от страна на МВР беше залегнал срок от „1 месец“, но в рамките на обсъжданията във водещата комисия се прие този срок да бъде „три месеца“ - с оглед продължителността на процедурата по разрешаване на пребиваването, която в някои случаи може

						да бъде удължена.
3.	**Официално, 30.04.2026 г.**	**Министерство на труда и социалната политика**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Във връзка с публикувания на портала за обществени консултации проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за чужденците в Република България (ЗИД на ЗЧРБ) (номер на консултация #12253-К) и в рамките на своята компетентност Министерството на труда и социалната политика (МТСП) изразява следното становище. По § 8 от ЗИД на ЗЧРБ: В контекста на въвеждането на изискванията на *Директива (ЕС) 2024/1233 относно единната процедура за кандидатстване за разрешение за пребиваване и работа на граждани на трети държави* и в рамките на междуведомствената работна група (МРГ) за разработване на ЗИД на ЗЧРБ, МТСП и Агенцията по заетостта (АЗ) направиха предложения за разпоредби в ЗЧРБ и в Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ), имащи отношение към процедурата за достъп до пазара на труда за граждани на трети държави с Единно разрешение за пребиваване и работа (ЕРПР). В тази връзка предложените изменения в § 8, т. 2, б. „г“ коректно отразяват предложенията, направени от МТСП. Необходимо е да се има предвид, че тези изменения бяха предложени във връзка с предложение, предвиждащо изменение на чл. 7, ал. 1, т. 1 от ЗТМТМ. При създалата се ситуация (отразени промени в чл. 24и, ал. 4, т. 7 от ЗЧРБ, без предвидена съответна промяна на чл. 7, ал. 1, т. 1 от ЗТМТМ), след приемане на законопроекта от Народното събрание ще е налице противоречие в законодателството. В тази връзка, за създаване на съгласуваност между	**Не се приема.**	Предложението не е предмет на настоящия законопроект.

				текстовете на ЗЧРБ и ЗТМТМ, предлагаме нов текст в § 34 от ЗИД на ЗЧРБ, предложен и в рамките на МРГ, а именно: „1. В чл. 7, ал. 1, т. 1 се изменя така: „1. общият брой на гражданите на трети държави наети по трудово правоотношение от местния работодател към месеца предхождащ месеца на подаване на заявлението за издаване на разрешението по чл. 24и ЗЧРБ не надвишава 20 на сто от средносписъчната численост на наетите по трудово правоотношение в предходните 12 месеца, а за малки и средни предприятия по смисъла на чл. 3, ал. 1, т. 1 от Закона за малките и средните предприятия - 35 на сто. Когато работодателят не е имал дейност през предходните 12 месеца изискването се определя към момента на подаване на заявлението за издаване на разрешението по чл. 24и ЗЧРБ.“ По § 16 от законопроекта: МТСП не приема създаването на чл. 33ц, който предвижда обжалване на отрицателно становище, издадено от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта (АЗ). Придържаме се към вече изложените аргументи в рамките на междуведомствената работна група, както и в писмо с наш изх. № 04-02-42 от 29.01.2026 г. По-конкретно, компетентният административен орган, който издава акта (съответното разрешение за пребиваване и работа) е директорът на Дирекция „Миграция“, а становището на изпълнителния директор на АЗ е част от фактическия състав (фактическите и правни основания за издаване на акта – чл. 59, ал. 1, т. 4 от АПК), поради което становището на	**Не се приема.**	Предложената редакция на разпоредбата на чл.33ц от ЗЧРБ не противоречи на идеята за приключването на административното производство с един общ краен административен акт, който да инкорпорира в себе си разрешение за пребиваване и такова за работа. Предвиденото оспорване на становището на АЗ

				изпълнителния директор на АЗ не представлява индивидуален административен акт по смисъла на чл. 21, ал. 1 от АПК и в тази връзка не може да подлежи на самостоятелно обжалване по реда на АПК. Налице е и трайна съдебна практика по въпроса, като според Върховния административен съд при съдебно оспорване на отказа за издаване на поисканото разрешение, при преценката си относно неговата законосъобразност, съдът контролира и отрицателното становище на АЗ, в случай, че отказът на МВР е обоснован с него (решение № 8080/22.07.2025 г. по адм. д. № 10184/2024 г. на ВАС и др.). В тази връзка предлагаме § 16 да отпадне от проекта на ЗИД на ЗЧРБ.		няма да доведе до постановяване на два акта, напротив, крайният акт ще бъде един, което не би довело до нарушение на европейското право. От друга страна, предвидената единната процедура в европейското законодателство цели опростяването и по-ефективен процес по кандидатстване и разрешаване право на пребиваване и работа. Към настоящия момент, в практиката се доказа, че в голям брой от случаите, в които се отменят откази за издаване на ЕРПР са свързани с отрицателното становище на АЗ. В тези случаи административното производство се връща до етап изискване на ново становище на АЗ, след съобразяване с мотиви в съдебното решение. За органа, който издава крайният акт-

						директорът на дирекция „Миграция“ не съществува правни механизми, които да повлияят върху становището на агенцията, която отново е възможно да даде отрицателно становище, на което директорът на ДМ, поради липса на компетентност в тази област, не може да се произнесе за разрешение за достъп до пазара на труда. Производството може де се забави, тъй като може многократно да бъде връщано от етапа - становище на АЗ. В тези случаи целта на единната процедура, предвидена в Директивите в областта на трудовата миграция не може да бъде постигната, тъй като процедурата не става нито по-кратка, нито по-проста или ефективна. С оглед предотвратяване на констатирания

						проблем, изготвения проект на разпоредба на чл.33ц отчита горните национални особености и ще направи производството по-ефективно. В случай на оспорване на становището на АЗ, след постановяване на влязъл в сила акт, с който се потвърждава или отменя становището на АЗ, и който се явява преюдициален по отношение на производството по издаване на разрешение за пребиваване и работа, същото приключва с издаването на общия краен акт, с който административният орган се произнася по подаденото заявление. Така процедурата ще приключи в по-кратки срокове от досегашните.
4.	**Портал за обществени консултации, 04.05.2026 18:02**	**Ернеста Русева-Христова**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: …	В качеството си на експерт в областта на превенцията и противодействието на трафика на хора, изразявам следното становище по предложения Закон за изменение и допълнение на Закона за чужденците в	**становището съдържа констатации, без да е предложено**	

				Република България, във връзка с прилагането на Регламент (ЕС) 2024/1356. Предложеният законопроект въвежда рамката на скрийнинга на граждани на трети държави на външните граници, но в настоящия си вид не осигурява в достатъчна степен ефективна идентификация и защита на лица, които са потенциални или реални жертви на трафик на хора, въпреки че самият регламент изисква при скрийнинга да се извършва оценка на уязвимостите, включително по отношение на трафик на хора. В разпоредбите, уреждащи провеждането на скрийнинг липсват детайли относно формите на уязвимост, в т. ч. и трафика на хора като такава, както и ясно разписана процедура за ранна идентификация на такива лица. Подобна процедура ще допринесе значително за ефективното насочване към последващи процедури, на базата на структурирана и целенасочена оценка, част от скрийнинга, която съгласно регламента следва да бъде отразена в специален формуляр. Формулировката за „специални потребности“ в законопроекта остава обща и не гарантира, че ще бъдат разпознати специфичните индикатори за трафик на хора, особено при положение че регламентът изисква участващите органи да разполагат с необходимия капацитет и експертиза за идентифициране на уязвими лица. Допълнително, предвидената възможност за ограничаване на достъпа на неправителствени организации по време на скрийнинга следва да бъде прецизирана, тъй като регламентът предвижда гаранции за предоставяне на информация и подкрепа на лицата по време на процедурата, а на	**конкретно предложение за редакция.**	

				практика неправителствените организации често играят ключова роля при идентификацията и насочването и на жертви на трафик на хора. Наред с това, предложените изменения, свързани с режима на „Единното разрешение за пребиваване и работа“, съдържат положителни елементи, като въвеждането на възможност за смяна на работодател, признаването на „особено експлоататорски условия на труд“ и допускането на период на безработица без загуба на статут. Въпреки това, запазването на изискването за минимален срок от шест месеца преди смяна на работодател създава риск от фактическа зависимост на работника в началния период на заетост, който по данни от практиката е най-рисков по отношение на трудова експлоатация и трафик на хора. Същевременно не е предвидена връзка с действащия Национален механизъм за насочване и подпомагане на жертви на трафик на хора, уреден в Закона за борба с трафика на хора, което създава риск от институционална фрагментация и пропускане на случаи още на най-ранния етап на контакт с компетентните органи, по отношение на процедурите, свързани със скрийнинга, както и във връзка с ефективността на предвидените гаранции по отношение на трафика на хора с цел трудова експлоатация на трудовите мигранти.		
5.	Портал за обществени консултации и електронна поща, 04.05.2026 г.	Евелина Ганева	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Съветът на жените в бизнеса в България (СЖББ) е сдружение с нестопанска цел в обществена полза, чиято цел е да популяризира добрите практики и програми за насърчаването на професионалното развитие на жените в малкия и среден бизнес	Липсват конкретни предложения.	Законът за чужденците в Република България (ЗЧРБ) определя условията и реда, при които

				и израстването им в мениджърски позиции; да подкрепя младите специалисти и таланти, за да реализират потенциала си в България и да подпомага младежи в неравностойно социално положение в тяхното образование. Във връзка с публикувания за обществено обсъждане проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за чужденците в Република България, Сдружение „Съвет на жените в бизнеса в България“ (СЖББ) изразява подкрепа за усилията на правителството за хармонизиране на националната правна рамка с изискванията на Директива (ЕС) 2024/1233. Основната цел на настоящето становище е да се изложи предложение за допълнение на законодателни промени във връзка с прилагане на международната програма „AU PAIR“. През март 2002 г., съгласно Решение на Министерски съвет е подписано Споразумение за присъединяване на България към програмата „AU PAIR”. Споразумението засяга временното настаняване в приемни семейства на млади чужденци, най-често момичета. Целта е младежите да подобряват езиковите си знания, да повишават общата си култура, да трупат професионален опит като се грижат за децата в приемните семейства и помагат в домакинската работа. „AU PAIR” също така предвижда приемните семейства и техните деца да се възползват от възможността за научаване на чужд език и запознаване с културата на страната на гостуващите участници в програмата. В онзи период на висока безработица, фокусът е бил насочен		чужденците могат да влизат, пребивават и напускат страната, както и техните права и задължения. Евентуалното предприемане на промени в посока на изложената аргументация, следва да се предхожда от задълбочен анализ на национално ниво. Наред с това, не разполагаме с информация какъв е броя от лица, потенциални кандидати за „au pair“ от които има необходимост в страната ни, за да бъде правно обоснована промяна в законодателството. При липса на предварителна оценка на въздействието и финансова обосновка, иницииране на нова правна регламентация, която да отговори на нуждите на тесен кръг от лица, не е правно и икономически

				преди всичко към изпращане на български девойки за работа по програмата в чужбина. Към настоящия момент обаче, има много български семейства, които биха желали да приемат лице отговарящо на условията по програмата „AU PAIR“ с оглед все по-големите трудности за намира на подходяща грижа за децата с оглед недостига на детски ясли или градини и необходимостта от връщане към активна трудова дейност на майките. Освен грижите за децата, която Програмата „AU PAIR“ ще подкрепи, за самата Програма предоставя възможността от ранна детска възраст, децата да общуват на чужд език, а контактите с приетите в семейството младежи дават възможност и за запознаване с бита и културата на други държави. Директивата (ЕС) 2016/801 на Европейския парламент и на Съвета от 11 май 2016 година урежда условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави с цел провеждане на научно изследване, следване, стаж, доброволческа дейност, програми за ученически обмен или образователни проекти и работа по програми „AUPAIR“. На база Директивата, България е направила промени в Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ), но от там не става ясно какъв е принципът и какви са изискванията, по който българско приемно семейсто и лице от страна извън ЕС могат да се възползват от програмата „AU PAIR“. Предвид принципното законово уреждане на облекчен режим за пребиване на база Директивата, би било навременно МВР и МТСП да разработят съвместна Наредба		обусловено. Всеки проект на изменящ законодателството акт обичайно се придружава от финансова обосновка. Изхождайки от разбирането, че законопроектът възлага нови правомощия както на службите за административен контрол на пребиваването на чужденците, така и на други институции - АЗ, МВнР, ДАНС считаме, че, финансовия анализ следва да бъде неизменна част от предварително проучване и анализ на нагласите. Следва да се отбележи, че Република България е въвела императивните разпоредби от Директива 2016/801/ЕС.

				уреждащата режима на пребиване по програмата „AU PAIR”. В допълнение, решението на Министерски съвет за присъединяване към програмата „Au Pair“ е сериозна предпоставка и аргумент за включването на работещи по такава програма в обхвата на Закона за чужденците в Република България и Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност. Като организация, ангажирана с развитието на професионалната среда, използваме настоящия обществен дебат, за да поставим отново на вниманието Ви необходимостта от стратегическо развитие на политиките по трудова миграция чрез регламентиране на програмата „Au Pair“. Считаме, че модернизирането на българското законодателство предоставя подходяща възможност за въвеждане на ясна правна рамка за този инструмент за културен обмен и подкрепа на семействата. Публикуваният проект и съществуващите релевантни разпоредби в Закона за чужденците в Република България и Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, въвеждащи частичната регулация на Програмата „AU PAIR“ е възможност за запълване на празнота в закона, като се направи изрично допълнение в двата нормативни акта. Следва да извърши и анализ относно необходими промени в Закона за българските лични документи и Закона за насърчаване на заетостта. Съветът на жените в бизнеса в България като организация подкрепяща семействата и децата има сериозен интерес да работи за прилагане на още една форма, която да		

				допринесе за развитие на езиковото и културното многообразие, както и за ефективно да подпомогне българските семейства в отглеждането на децата и връщането на майките към трудова дейност. *С оглед гореизложеното,* *УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ДЕЧЕВ,* Съветът на жените в бизнеса в България потвърждава своята готовност за участие в работни групи и дискусии с цел случване на необходимите промени в релевантното законодателство относно ефективната възможност за прилагането на програмата „AU PAIR“ в България и която да бъде стъпка, както в постигане на синхрон с европейското законодателство, така и да случи реалното подпомагане на българските семейства в отглеждането на децата, и не на последно място, в подкрепа на българските майки за връщането им към пазара на труда. Вярваме, че един по-далновиден и отворен подход към миграционните политики ще допринесе за изграждането на по-стабилна социална и икономическа среда в Република България. Съвет на жените в бизнеса в България		
6.	Портал за обществени консултации и електронна поща, 04.05.2026 г.	Български хелзински комитет	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Становище на Програмата за правна защита на бежанци и мигранти на Български хелзинкски комитет: II. <u>По предложената редакция на нов чл. 21л от ЗЧРБ</u> В случай, че не се приеме направеното в пункт I. от становището на ППЗБМ-БХК	**Уредбата относно скрининга на граждани на трети държави съгласно Регламента, част от Пакта по миграция и убежище на**	

				предложение относно уредба на представителството на непридружените ненавършили пълнолетие лица в производствата по скрининг от адвокати от Регистъра за правна помощ, е необходимо да се уреди изрично предоставянето на **правна помощ на непридружените ненавършили пълнолетие лица в производствата по скрининг в съответствие с императивната разпоредба на чл. 15, ал. 8 от Закона за закрила на детето.** Съгласно тази разпоредба детето има право на правна помощ и жалба във *всички* производства, засягащи негови права или интереси. Това право е гарантирано за всички деца на територията на Република България, независимо дали български или чужди граждани и без оглед на това дали са придружавани от своите родители, или са непридружени. Поради това, задължението на държавата да осигури това право, е изискуемо и приложимо на още по-силно основание (argumentum per fortiori) спрямо непридружените ненавършили пълнолетие деца в производствата по скрининг, тъй като те попадат и в категорията **„деца в риск“ по смисъла на §1, т. 11, б. „а“ от ДР на Закона за закрила на детето** в съответствие с разпоредбите на чл. 22, ал.1, т.5 вр. т. 9 от Закона за правната помощ.	**законово ниво, засяга определянето на националнит органи за скрининг, а представителс твото на непридружени те деца чужденци и към настоящия момент е уредено в чл. 7а и се поема от дирекциите „Социално подпомагане“**	

				Ако тяхното представителство в производствата по ЗЧРБ по принцип, и в частност - в производствата по скрининг, бъде запазено във вида на предложението то да се осъществява от социалните работници от дирекциите „Социално подпомагане“ по местопребиваването им, е наложително в такъв случай да бъде **изрично уредено предоставянето на правна помощ на непридружените ненавършили пълнолетие деца**. Чл. 134, ал. 1 от Конституцията изрично регламентира адвокатурата като единствената структура, на която основният закон възлага да подпомага гражданите и юридическите лица при защитата на техните права и законни интереси. А съгласно чл. 26, ал. 2 от нея, чужденците, които пребивават в Република България, без оглед на вида пребиваване, имат всички права и задължения по конституция като на българските граждани с изключение на правата и задълженията, за които изрично се изисква такова гражданство. От своя страна, чл. 2, ал. 1 от Закона за адвокатурата разпорежда, че упражняването на адвокатската професия е дейност, предвидена в Конституцията, за правно съдействие и защита на свободите, правата и законните интереси на физическите и юридическите лица. Именно по тази причина законът поставя в чл. 4 и 5 от Закона за адвокатурата редица изисквания и условия за		

				придобиването на адвокатска правоспособност като гаранция за квалифицираното й упражняване с оглед на обхвата и значимостта на неблагоприятните правни последици за физическите и юридическите лица, които биха могли да настъпят при неквалифицираното или неправилно осъществяване на представителството и защитата. На основание горепосочената конституционна уредба и специален закон, правата и законните интереси на непридружените малолетни и непълнолетни чужденци спрямо които се провеждат административни действия в производство по скрининг, не могат и не следва да бъдат представлявани и защитавани от други лица, освен правоспособни и квалифицирани адвокати. Аргумент в подкрепа на това становище е и разпоредбата на чл. 32 от Гражданския процесуален кодекс, приложим на основание чл. 18, ал. 1 от Административнопроцесуалния кодекс в производствата пред административните органи, с която законът определя като допустими процесуални представители на страна в съответното производство извън адвокатите, единствено родителите, децата или съпруга на тази страна поради безспорната пряка и близка роднинска или семейна връзка и обстоятелството на тяхната презумирана лична заинтересованост и грижа		

				за опазване на правата и законните интереси на представлявания. При това АПК, във връзка с ГПК, допускат подобно изключение в представителството и защитата само по пълномощие, но не и *ex lege* по силата на закона, какъвто е избраният подход в законопроекта. **<u>В тази връзка БХК предлага следното допълнение на чл.21л от законопроекта</u>**: „(4) При настаняването по ал. 2 и 3 се отчитат специалните потребности на уязвимите и на непридружените малолетни и непълнолетни лица. В срок до 24 часа от полицейското задържане на непридруженото ненавършило пълнолетие лице, спрямо което се провежда производство по скрининг, се назначава адвокат, вписан в регистъра за правна помощ на Националното бюро за правна помощ, определен от председателя на бюрото или от оправомощено от него длъжностно лице. Към адвокатската колегия по местонахождението на центъра за скрининг се изготвят и поддържат списъци на дежурни адвокати, които предоставят правната помощ в производствата по този закон. “ [....] (8) Националното бюро за правна помощ приема правила за оценка на представителството по чл. 7а (*алтернативно*-на предоставяната правна помощ по ал. 4), по която извършва ежегодна преценка за		

				наличието на основанията по чл. 33, ал. 5 и 6 от Закона за правната помощ.“		
7.	Портал за обществени консултации и електронна поща, 04.05.2026 г.	Български хелзински комитет	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Становище на Програмата за правна защита на бежанци и мигранти на Български хелзинкски комитет: I. <u>По предложената редакция на чл.7а от ЗЧРБ</u> Разпоредбата на чл. 7а. от ЗЧРБ бе въведена с ДВ, бр. 97 от 2017 г. с цел узаконяване на имиграционните процедури, провеждани спрямо непридружени деца-чужденци. Съгласно дефиницията на закона по §2, т.1 от ДР на ППЗЧРБ, приета с ДВ бр. 57 от 2018 г. такива са малолетните или непълнолетни чужденци, които се намират на територията на Република България и не са придружени от свой родител или от друго пълнолетно лице, което отговаря за тях по силата на българския закон или обичай. По тази причина бе наложително уреждането на специален институт на законно представителство в имиграционните производства по ЗЧРБ чрез определянето на лица, които да действат като правни представители на непридружените деца-чужденци и да следят за техните права и законни интереси съгласно чл. 15, ал.5 вр. чл. 3 от Закона за закрила на детето давайки съгласие вместо тях при малолетие, или, заедно с тях при непълнолетие в съответствие с чл. 3 и 4 от Закона за лицата и семейството по отношение на осъществяваните спрямо тях правно-административни действия, като	**Не се приема.**	Не подкрепяме направените коментари по чл. 7а. Направените предложения ще доведат от усложняване на процедурата, касаеща представителството на непридружените и придружени малолетни лица, което от своя страна ще доведе до увеличаване на административната тежест и необходимост от предвиждане на допълнителни финансови ресурси за обезпечаване на процесуалните представители в процедурите по

				подписват или приподписват издаваните актове и организират тяхната защита чрез обжалване пред съд при необходимост. При въвеждането на чл.7а през 2017 г. като представители на непридружените малолетни и непълнолетни лица в производствата по ЗЧРБ бяха определени социални работници от дирекция „Социално подпомагане“ по местопребиваването им. Съгласно изискванията на чл. 13, §3, ал. 1 и 2 от Регламент (ЕС) 2024/1356 представителите на непридружените деца в скрининг производствата следва да бъдат обучени да защитават висшия интерес и общото благосъстояние на ненавършилия пълнолетие по време на скрининга, като за целта трябва да разполагат с необходимите умения и експертен опит така, че непридружените ненавършили пълнолетие да могат да се ползват от правата и да спазва задълженията съгласно този регламент. През 2020 г. в комуникация на Европейската комисия по стартирани процедури срещу Република България за нарушение № 2015/0363 по Директива 2013/32/ЕС и № 2018/2123 по Директиви 2013/32/ЕС и 2013/33/ЕС ЕК подчерта, че съгласно съответните разпоредби на общностното право държавите-членки са задължени да предприемат мерки, за да гарантират, че представител представлява и помага на		изпълнение на скрининг съгласно Регламент (ЕС) 2024/1356. В тази връзка, поддържаме вече изразеното неколкократно становище за запазване на сега действащата редакция на чл. 7а, като считаме, че същата се е доказала практически при изпълнение на разпоредбите на ЗЧРБ.

				непридруженото ненавършило пълнолетие лице, за да може то да се възползва от правата си и да изпълнява задълженията си в тяхната пълнота, както и че тези представители трябва да имат необходимия експертен опит. Ето защо, през 2020 г. бяха направени изменения и допълнения в Закона за убежището и бежанците, по чийто ред и производства бяха обхванати мнозинството от непридружените деца - чужденци, като в чл. 25 от него бе въведено представителство от адвокати от Регистъра за правна помощ на Националното бюро за правна помощ (НБПП). През изминалите пет години от нейното приложение тази уредба доказа своята ефективност и съответствие на правните стандарти на общностното право и обоснова прекратяването от ЕК на процедурата за нарушение № 2015/0363 срещу Република България през 2024 г. Доколкото производството по скрининг изисква същата комбинация на знания и умения както за представителство, така и за правна помощ, сходно на тези, приложими в бежанските производства, предлагаме **правният режим на представителството на непридружени малолетни и непълнолетни чужденци в Република България да бъде уеднаквен** и представителството по чл.7а на непридружените деца-чужденци в процедурите по скрининг също да бъде възложено в изпълнение на адвокати от		

				Регистъра за правна помощ при Националното бюро за правна помощ. Националното бюро за правна помощ (НБПП) е специализиран орган за правната помощ в изпълнителната власт, което да администрира предоставянето й чрез адвокати вписани в националния регистър за правна помощ - аргумент по чл. 8 от Закона за правната помощ. Бюрото има самостоятелен бюджет, с който да покрива разходите за осигуряването на правната помощ. С изменения в чл. 22, ал. 1, т. 9 на Закона за правната помощ още през 2013 г. чужденците, спрямо които е приложена принудителна административна мярка, и чужденци, настанени в специален дом за временно настаняване на чужденци по ЗЧРБ, които не разполагат със средства и желаят да ползват адвокатска защита, изрично бяха включени в категориите лица, на които се дължи и предоставя безплатна правна помощ със средства от бюджета на НБПП. Освен това, съгласно § 5 на чл. 13 от Регламент (ЕС) 2024/1356 се въвежда ограничение на максималния брой непридружени деца до **не повече от 30 непридружени ненавършили пълнолетие едновременно за един представител**, за да се гарантира, че този представител или лице е в състояние да изпълнява ефективно своите задачи.		

				Щатното разписание на служителите на регионалните дирекции „Социално подпомагане“ по месторазположението на заявените скрининг центрове на МВР в областите Ямбол, Хасково, София град и София област по всяка вероятност едва ли кореспондира на общия брой правоспособни адвокати, вписани в Регистъра за правна помощ на НБПП, който възлиза на 5,955 адвокати към 30.04.2026 г. Чрез възлагането на адвокати от Регистъра за правна помощ на НБПП на упражняването на функцията на представители на непридружените малолетни и непълнолетни деца в производствата по скрининг ще се постигне незабавна и ефективна процесуална и финансова икономия, ще се отстрани необходимостта от провеждането на допълнителни действия и процедури за ангажиране на правна помощ и ще се осигури изискуемия стандарт за наличие на необходимите знания и умения за изпълнението на тази функция съгласно нормите на общностното право с добавената стойност да се уеднакви националната уредба на свързаните производства по реда на ЗЧРБ и ЗУБ в контекста на прилагането на Пакта на ЕС за миграцията и убежището. Накрая, съгласно разпоредбата на § 3 на чл. 13 от Регламент (ЕС) 2024/1356 се изисква от държавите-членки да **предприемат възможно най-бързо мерките по определянето и назначаването на**		

				представители на непридружените деца – чужденци в процедурата по скрининг. Като се има предвид, че съгласно чл. 8, §3 и §4 от Регламент (ЕС) 2024/1356 срокът на процедурата по скриниг е определен на 7 календарни дни при скрининг на външна граница и 3 календарни дни за скрининг на лица, задържани на територията на страната, назначаването на представител на непридружените деца-чужденци следва да бъде предприето незабавно в рамките на 24 часовото полицейско задържане и преди започването на процедурата по скринниг. В тази връзка БХК предлага следното **изменение и допълнение на чл.7а**: **§ 1. В чл. 7а се правят следните изменения и допълнения:** 1. Настоящата алинея единствена става ал. 1 и се изменя така: „(1) Непридружените малолетни и непълнолетни лица се представляват в производствата по този закон от адвокат, вписан в регистъра за правна помощ на Националното бюро за правна помощ, определен от председателя на бюрото или от оправомощено от него длъжностно лице.“ 2. Създават нови ал. 2 - 4 както следва: „(2) В производствата по скрининг съгласно Регламент (ЕС) 2024/1356 на		

				Европейския парламент и на Съвета от 14 май 2024 година за въвеждане на скрининг на граждани на трети държави на външните граници и за изменение на регламенти (ЕО) № 767/2008, (ЕС) 2017/2226, (ЕС) 2018/1240 и (ЕС) 2019/817, наричан по-нататък „Регламент (ЕС) 2024/1356“ определеният по ал. 1 представител може да отговаря за не повече от тридесет непридружени ненавършили пълнолетие лица едновременно. (3) Представителят следва да притежава необходимите умения и експертен опит, включително във връзка със специалните потребности и отношението към ненавършилите пълнолетие лица и да действа независимо и по начин, който гарантира висшия им интерес. (4) Представителят по ал. 1 се назначава в срок до 24 часа от полицейското задържане на непридруженото ненавършило пълнолетие лице.“		
8	Портал за обществени консултации, 30.04.2026 г.	Агенция по заетостта	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	**ОБЩЕСТВЕНО ОБСЪЖДАНЕ НА ЗАКОНОПРОЕКТ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗЧРБ ЧРЕЗ STRATEGY.BG № НА КОНСУЛТАЦИЯ 12253-К ОБЛАСТ: ВЪТРЕШЕН РЕД И СИГУРНОСТ** **СТАНОВИЩЕ**	**Не се приема.**	Предложената редакция на разпоредбата на чл.33ц от ЗЧРБ не противоречи на идеята за приключването на административното производство с един общ краен административен

				от СМИЛЕН ВЪЛОВ - Изпълнителен директор на Агенция по заетостта **ОТНОСНО**:Предложения за измемения в Закона за чужденците в Република България С консултация № 12253-К в област 02. Вътрешен ред и сигурност е стартирано обществено обсъждане чрез портала за обществени консултации strategy.bg в периода 01.04.2026 г.-04.05.2026 г. на законопроект за изменения и допълнения в Закона за чужденците в Република България, с вносител Министерство на вътрешните работи. Агенция по заетостта би искала да изрази своето становище по следните текстове: 1. По отношение на предлаганата промяна относно чл. 24и, ал. 12, чл. 24к, ал. 13, чл. 24л, ал. 7, чл. 33к, ал. 9 и чл. 33п, т. 10 ЗЧРБ чрез нов чл. 33ц ЗЧРБ, становището на Агенция по заетостта е:		акт, който да инкорпорира в себе си разрешение за пребиваване и такова за работа. Предвиденото оспорване на становището на АЗ няма да доведе до постановяване на два акта, напротив, крайният акт ще бъде един, което не би довело до нарушение на европейското право. От друга страна, предвидената единната процедура в европейското законодателство цели опростяването и по-ефективен процес по кандидатстване и разрешаване право на пребиваване и работа. Към настоящия момент, в практиката се доказа, че в голям брой от случаите, в които се отменят откази за издаване на ЕРПР са свързани с отрицателното становище на АЗ. В тези случаи административното

				По отношение на предлаганата промяна чрез нов чл. 33ц ЗЧРБ, поддържаме изразеното в предходните ни становища в рамките на работната група за разглеждане на законопроекта, че произнасянето на Агенция по заетостта по достъп до пазара на труда съставлява становище, а не административен акт. Следва да се посочи, че съгласно Директива 2024/1233/ЕС относно ЕРПР се изисква единната процедура за кандидатстване да води до комбиниран акт, включващ разрешение за пребиваване и разрешение за работа в единен административен акт (чл. 4, параграф 3 и преамбюл, съображение 3 от Директива 2024/1233). Това изискване е въведено в европейското законодателство през 2011 г. чрез Директива 2011/98/ЕС, където е посочено съображението, че процедурното опростяване се цели за по-ефективна процедура както за мигрантите, така и за техните работодатели и също да се даде възможност да се улесни контрола за законосъобразност на пребиваването и		производство се връща до етап изискване на ново становище на АЗ, след съобразяване с мотиви в съдебното решение. За органа, който издава крайният акт-директорът на дирекция „Миграция“ не съществува правни механизми, които да повлияят върху становището на агенцията, която отново е възможно да даде отрицателно становище, на което директорът на ДМ, поради липса на компетентност в тази област, не може да се произнесе за разрешение за достъп до пазара на труда. Производството може де се забави, тъй като може многократно да бъде връщано от етапа - становище на АЗ. В тези случаи целта на единната процедура, предвидена в Директивите в областта на

				трудовата заетост на мигрантите (преамбюл, съображение 3 от Директива 2011/98). Изискването за един комбиниран административен акт е заложено и в другите Директиви, отнасящи се до другите три процедури: Директива 2014/36/ЕС относно сезонна заетост от 90 дни до 9 месеца (преамбюл, съображение 26, чл. 3, б. „ж)“ и чл. 13, параграф 2 от Директивата); Директива 2021/1883 относно Синя карта (преамбюл, съображение 39, чл. 2, т. 3) и преамбюл, съображение 38 от Директивата); и Директива 2014/66/ЕС относно вътрешнокорпоративен трансфер (преамбюл, съображения 30 и 35, чл. 3, б. „к)“ и чл. 11, параграф 5 от Директивата). В тази връзка, съгласно Решение на Съда на Европейския съюз от 12.02.2026 г. по дело C-56/25, в случай че национално законодателство противоречи на разпоредба на правото на Съюза с директен ефект, съответният национален съд при разглеждане на конкретно дело може да не приложи националната разпоредба (параграфи 49 и 39		трудовата миграция не може да бъде постигната, тъй като процедурата не става нито по-кратка, нито по-проста или ефективна. С оглед предотвратяване на констатирания проблем, изготвения проект на разпоредба на чл.33ц отчита горните национални особености и ще направи производството по-ефективно. В случай на оспорване на становището на АЗ, след постановяване на влязъл в сила акт, с който се потвърждава или отменя становището на АЗ, и който се явява преюдициален по отношение на производството по издаване на разрешение за пребиваване и работа, същото приключва с издаването на общия краен акт, с който административният орган се произнася по подаденото

				от Решението) или, при възникнали въпроси относно съответствието на националната разпоредба със законодателството на ЕС, националният съд може, като дори има задължението да сезира Съда на ЕС с преюдициално запитване (параграф 34 от Решението). За да се приеме, че една разпоредба от законодателството на ЕС има директен ефект, следва тя да е ясна, точна и недвусмислена и да може да се изпълнява самостоятелно, като разпоредбата на чл. 4, параграф 3 от Директива 2024/1233 „Решението за издаване, изменение или подновяване на единното разрешение представлява единен административен акт, съчетаващ разрешение за пребиваване и разрешение за работа“ изпълнява тези критерии. В тази връзка, в случай че се приеме предложението чрез новия чл. 33ц ЗЧРБ произнасянето относно разрешението за работа да се обжалва самостоятелно пред съда, е много вероятно административният съд в България или да не приложи разпоредба на нов чл. 33ц ЗЧРБ за самостоятелно обжалване на произнасянето относно		заявление. Така процедурата ще приключи в по-кратки срокове от досегашните. По т. 2 отбелязваме, че вече съществува подобна разпоредба в ЗЧРБ, а именно чл.33к, ал.10 „При констатирани нередовности в документите, както и при необходимост от предоставяне на допълнителни документи от заявителя, Агенцията по заетостта в срок до 10 дни уведомява по електронен път дирекция "Миграция". Ако Агенцията по заетостта не уведоми в този срок дирекция "Миграция" за нередовности в документите и за необходимост от предоставяне на допълнителни документи от заявителя, се приема, че документите са редовни и няма необходимост от предоставяне на допълнителни

				разрешението за работа или да отправи преюдициално запитване до Съда на ЕС, като спре делото. Бихме искали да подчертаем, че във връзка с многократното произнасяне на административния съд в България по обжалвания на актовете на директора на дирекция „Миграция“, не са ни известни съдебни дела, в които съдът да е заключил, че становището на АЗ представлява административен акт, нито създадена съдебна практика, която да разрешава по този начин въпроса. Фактът, че компетентният административен съд по делата никога не е решил, че становището на АЗ има характеристиките на административен акт, а винаги е разглеждал делото като становище съгласно горепосоченото, считаме не може да се пренебрегне. 2. Чрез текста на нов чл. 33х ЗЧРБ се предвижда в случаите, когато Агенцията по заетостта не уведоми в сроковете по чл. 24и, ал. 12, чл. 24к, ал. 13, чл. 24л, ал. 7, чл. 33к, ал. 9 и чл. 33п, т. 10 дирекция „Миграция“ за		документи.“ Предложенията за изменение са изцяло в синхрон с разпоредбите на Директива (ЕС) 2024/1233. Предложената разпоредба цели спазване на сроковете от страна на Агенция по заетостта.

				нередовности в документите и за необходимост от предоставяне на допълнителни документи от заявителя, да се приема, че документите са редовни и да няма необходимост от предоставяне на допълнителни документи. В тази връзка следва да се отбележи, че това предвидено своеобразно „мълчаливо съгласие“ по отношение на заявленията и преписките за достъп до пазара на труда (и пребиваване), считаме, не следва да се прилага в рамките на тези процедури. Има съществена разлика между административен орган, който обработва сравнително ограничен брой преписки на година и такъв, който обработва десетки хиляди - като преписките за достъп до пазара на труда. Когато административният орган обработва сравнително ограничен брой преписки, би било обосновано и допустимо де се прилагат институтите за мълчалив отказ и мълчаливо съгласие по чл. 58 от Административнопроцесуалния кодекс (АПК), тъй като реално ограничен брой		

				преписки ще приключват без документите да са разгледани и съответно с мълчалив отказ или съгласие. Когато обаче административният орган разглежда десетки хиляди преписки в рамките на годината (АЗ е следвало да обработи около 50 000 заявления през 2025 г. по всички процедури и около 20 000 през първото тримесечие на 2026 г.), прилагането на своеобразно мълчаливо съгласие по отношение на хиляди преписки, т.е. без органът да е имал възможност да ги обработи не е обосновано. Считаме, че институтите на мълчалив отказ и мълчаливо съгласие по чл. 58 АПК не са разработени за администрации с много голям брой преписки.		
9.	Портал за обществени консултации и електронна поща, 30.04.2026 г.	Десислава Тодорова	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	1. Център за правна помощ „Глас в България“ (**ЦППП**) поддържа позиция си, изразена многократно спрямо новия Пакт на ЕС, срещу въвеждането на презумпцията за невлизане в страната, която представлява дерогация от основните принципи за достъп до територия и достъп до процедура за международна закрила. Прилагането на тази презумпция не само по време на скрининг, но и в рамките на нововъведените процедури на границата, на практика неутрализира правата и гаранциите, произтичащи от принципа за	**Не се приема.**	Не подкрепяме направените коментари и предложения по чл. 21л, ал. 4. В цитираната разпоредба е записано, че при настаняването по ал.

				достъп до територия. Още по-притеснително е разпростирането на презумпцията и спрямо особено уязвими лица, като деца, включително непридружени непълнолетни, което води до сериозно ограничаване на техни основни права и гаранции. Не на последно място, отново не се отчита фактът, че нерегулярното пресичане на границата често е единственият възможен начин за граждани на трети държави да подадат молба за международна закрила, тъй като липсват ефективни и достъпни алтернативни законни пътища за кандидатстване извън територията на страната. 2. Поддържаме позицията си, че дефинирането на скрининга като „техническа проверка“ е проблематично по отношение на основни гаранции на търсещите закрила. Резултатите от скрининга имат предопределящо значение за статута на лицето, най-вече по отношение на това дали ще получи достъп до общата процедура за закрила и достъп за влизане на територията на страната. В рамките на скрининга се установяват съществени обстоятелства като възраст, принадлежност към уязвима група и наличие на рискове за националната сигурност. На практика, в резултат на скрининга лицето може изобщо да не получи достъп до процедурата за закрила, а да бъде насочено към гранична процедура за убежище и връщане, при която процедурните гаранции са по-ограничени. В тези случаи продължават		2 и 3 се отчитат специалните потребности на уязвимите и на непридружените малолетни и непълнолетни лица. Разпоредбата не регламентира цялата процедура при настаняването на непридружените малолетни и непълнолетни лица в центровете за скрининг. Подробно процедурата ще бъде разписана в подзаконови нормативни актове, уреждащи практическото приложение на регламента. Не подкрепяме направените коментари и предложения по чл.

				да се прилагат презумпцията за невлизане в страната и ограниченията за придвижване, равносилни на де факто задържане. Въпреки това, определянето на скрининга като чисто техническа проверка, а на неговите резултати - като техническо насочване, води до заобикаляне на възможностите за съдебен контрол. По този начин се ограничава проверката дали скринингът е проведен качествено и правилно, както и дали насочването на лицето към съответната процедура е обосновано и законосъобразно. 3.Предложената разпоредба на чл. 21л, ал. 6 предоставя на органите по скрининга неограничени правомощия да ограничават достъпа на неправителствени организации, предоставящи съвети и консултации на чужденците по време на скрининга, когато това се прецени като необходимо за защита на националната сигурност и обществения ред. По този начин се създават предпоставки за административен монопол и произвол при преценката дали неправителствени организации и външни експерти ще имат достъп до местата за провеждане на скрининг. Следва да се има предвид, че именно неправителствените организации чрез своята дейност осигуряват външен, неинституционализиран мониторинг върху законосъобразността на административните процеси. Те са и основните организации, които работят с уязвими лица и разполагат с необходимата експертиза за идентифициране и подкрепа на техните специфични потребности. Нещо повече, именно в кризисни и извънредни ситуации следва да се		21л, ал. 6. относно ограничаването достъпа на неправителствени организации, предоставящи съвети и консултации на чужденците по време на скрининга, Регламента позволява всяка държава членка да осигури независим механизъм за наблюдение. В настоящия случай, независимия механизъм за наблюдение следва да бъде в правомощията на Омбудсмана на Република България, съгласно неговите функции. На неправителствения сектор не е ограничено изцяло

				гарантира, а дори и да се разшири достъпът на неправителствените организации до скрининг центровете. Това е и в интерес на самата администрация, доколкото осигурява допълнителен капацитет за предоставяне на услуги, на които чужденците имат основни права. Освен това, позоваването на рискове за националната сигурност и обществения ред не може само по себе си да представлява достатъчно основание за ограничаване на достъпа до консултации. Дори лица, за които е преценено, че представляват риск за националната сигурност, запазват основното си право на правна помощ, представителство и консултации във връзка със защитата на техните права и процесуални гаранции. В тази връзка, предвидените в Пакта мониторингови механизми за спазване на основните права, както и неправителствените организации, следва да разполагат със свободен, непрекъснат и ефективен достъп до местата за скрининг, който не е поставен под дискреционния контрол на административния орган. 4. Въпреки че административното задържане представлява най-тежката принудителна административна мярка, която има ефект на лишаване от свобода и като такава следва да се прилага единствено като крайна мярка, Пактът като цяло предвижда значително разширяване на неговото приложение - задържане по време на скрининг, задържане в рамките на граничната процедура за убежище или връщане, както и имиграционно задържане. В резултат на това се създава реален риск задържането да се използва системно като правило, а не като крайна мярка по		правото да предоставя консултации във връзка с процедурата по скрининг, а само при необходимост от запазване на обществения ред и националната сигурност. Разпоредбата кореспондира с чл. 8, параграф 6 от Регламента. По коментарите на чл. 21м Не подкрепяме направени предложения за изменения и добавяне на нови алинеи. Считаме, разпоредбата на ал. 4 за изчерпателна. В процедурата за гранична процедура за убежище компетентен орган е

				изключение. Този риск се потвърждава и от предвидената в чл. 21л, ал. 3 от проектозакона възможност по време на скрининга чужденците да бъдат настанявани в центровете към дирекция „Миграция“, когато е налице опасност от укриване или заплаха за обществения ред, като административния орган разполага с прекомерни правомощия да опредял дали е налице подобна опасност. Същевременно не е предвидена изрична възможност задържането за времето на скрининга да бъде приспадано от продължителността на евентуално последващото имиграционно задържане. Ключов елемент за ограничаване на риска от произвол ще бъде гарантирането на свободен, непрекъснат и ефективен достъп до центровете за скрининг за независимите мониторингови механизми и неправителствените организации. Не е предвидена конкретна санкция, нито ефективни правни средства, чрез които засегнатите лица да могат да потърсят отговорност в случаите, когато скринингът не приключи в максимално предвидения срок по Регламент (ЕС) 2024/1356, който срок не е изрично отразен в предложената редакция на ЗЧРБ. Предвиден е и скрининг на територията във връзка с чл. 7 от Регламент 2024/1356 по отношение на граждани на трети държави, които пребивават незаконно на територията на държавите членки, когато тези лица са преминали външна граница по неразрешен начин и все още не са били подложени на скрининг в държава членка. Обръщаме внимание, че в обхвата на тази разпоредба могат да попаднат и чужденци, които пребивават в страната от години без документи, включително лица,		ДАБ–МС и като такъв, от негова компетентност е да прецени достъпа на непридружени малолетни и непълнолетни в общата процедура по международна закрила. Разпоредбата не предвижда настаняването на непълнолетни и малолетни лица за целите на граничната процедура за връщане.

				израснали в България в недокументирана ситуация, за които съществуват документирани случаи. В този контекст следва да се подчертае, че миграционната политика продължава да не адресира адекватно положението на дългосрочно пребиваващи чужденци в недокументирана ситуация. Липсва и обсъждане на възможности за въвеждане на алтернативни легални механизми за узаконяване на пребиваването на лица без документи. 5.Съгласно чл. 8 (3) от Регламент (ЕС) 2024/1356 скринингът следва да приключи в срок до седем дни. Това на практика означава, че предварителната преценка за принадлежност към уязвима група трябва да бъде извършена в рамките на този срок. Предвид системните дефицити при идентифицирането на уязвими лица в рамките на общата процедура за закрила, възникват сериозни съмнения относно качеството на тази преценка в рамките на седемдневния срок на скрининга. Това е особено релевантно при чувствителни случаи, като например лица, преживели насилие, при които дългогодишната практика показва, че идентификацията изисква по-задълбочена и продължителна оценка. В същото време извършването на прецизна преценка за принадлежност към уязвима група в рамките на скрининга е от решаващо значение за това дали кандидатът ще бъде допуснат до територията на страната и до общата процедура за международна закрила. В този смисъл следва да се предвидят механизми за повишаване на административния капацитет, включително чрез гарантиране на ефективен, редовен и невъзпрепятстван достъп на независимите		

				мониторингови механизми и неправителствените организации до местата за провеждане на скрининг. 6.Във връзка с предложената редакция на чл. 21м, ал. 4 от проектозакона поддържаме последователно изразяваната от нас позиция, с която се противопоставяме на прилагането на гранична процедура за връщане спрямо непридружени непълнолетни лица. От основния принцип за висшия интерес на детето следва, че непридружените непълнолетни, като особено уязвима група, трябва да имат гарантиран достъп до общата процедура за закрила. Прилагането на гранична процедура за връщане е несъвместимо с принципа за зачитане на висшия интерес на детето, най-малкото поради факта, че в рамките на тази процедура действа презумпцията за неразрешено влизане в страната. По този начин на непридружения непълнолетен на практика се отказва достъп до територията, което ограничава възможността за ефективно упражняване на правото му на закрила.		
10.	Портал за обществени консултации, 24.04.2026 г.	Николай Янев	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Предлагаме разпоредбата на проектирания чл. 24и, ал. 22 да бъде изменена, като се възприеме следната редакция: **Предложена редакция:** *„(22) Чужденецът може да смени работодателя си за срока на действие на разрешението по ал. 1, след като е работил за първия работодател не по-малко от* ***една година****, и при наличие на* ***писмена декларация за съгласие от работодателя****, подадена от него лично или от упълномощено от него лице пред дирекция „Миграция" или пред отдел/сектор/група „Миграция" при*	**Не се приема.**	Предложената нова алинея 22 на чл.24и от ЗЧРБ е изцяло съобразена с разпоредбата на чл.11, буква в от Директива (ЕС) 2024/1233 на Европейския парламент и на Съвета от 24 април 2024 година относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети

				областните дирекции на Министерството на вътрешните работи. *При смяна на работодател новият работодател или упълномощено от него лице, или чужденецът подава заявление за смяна на работодател в дирекция „Миграция" или в отдел/сектор/група „Миграция" при областните дирекции на Министерството на вътрешните работи, като към заявлението се прилагат документите по ал. 5, т. 1, т. 3–4, т. 6–9 и т. 12, а при промяна на длъжността и документите по т. 5 и т. 10, като приложение намират условията и изискванията по ал. 9–14."* **Обосновка на предложените параметри:** **Срок от една година като общо правило** - напълно съответства на стандарта, установен в чл. 33н, ал. 2 ЗЧРБ за притежателите на Синя карта на ЕС, при които смяна на работодателя през първите 12 месеца е допустима само при стриктно спазване на предвидената процедура. Прилагането на идентичен срок за единното разрешение за пребиваване и работа по чл. 24и осигурява последователност и вътрешна съгласуваност на закона, като същевременно предоставя на работодателя разумен период за реална амортизация на направените разходи. **Изискване за декларативно съгласие на работодателя** - предложеният механизъм е лек и необременителен за всички страни. Не се изисква административно производство, нотариална заверка или съдебно разрешение. Достатъчна е писмена декларация, подадена		държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка. В директивата не е заложено изискване за представяне на съгласие от стария работодател при смяна с нов такъв.

				пред компетентния орган, с която работодателят удостоверява, че е запознат и не се противопоставя на смяната. Това решение зачита автономията на волята на страните, не създава допълнителна административна тежест и същевременно предотвратява едностранното и безоснователно напускане на работодателя. Декларацията може да бъде обвързана и с уреждане на евентуални финансови претенции между страните по взаимно съгласие.		
11.	Портал за обществени консултации, 21.04.2026 г.	Николай Гелов	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Предлагам в чл. 83 от Закона за здравето (ЗЗ) да се промени ал. 6 по следния начин: *(6) В случаите, при които задължителната застраховка по ал. 5 се сключва при влизане в страната, ~~общите условия, минималната застрахователна сума, минималната застрахователна премия и редът се определят с наредба на Министерския съвет~~* ***тя трябва да отговаря на изискванията, валидни за медицинската застраховка по чл. 19, ал. 1, т. 3 от Закона за чужденците в Република България***. **Мотиви:** В момента съществува разнобой в нормативната уредба относно изискванията към медицинската застраховка, с която трябва да разполага всеки чужденец на територията на страната. От една страна съществува наредба на Министерския съвет, издадена на основание чл. 19, ал. 2 от ЗЧРБ, с която се уреждат изискванията към медицинските застраховки, сключени в чужбина, а от друга страна, отново с наредба на Министерския съвет, но издадена на друго основание (чл. 83, ал. 6 от ЗЗ), се уреждат изискванията към медицинските застраховки, които се	**Не се приема.**	**Не е предмет на уредба в този законопроект. Действащата разпоредба е съобразено със становището на Министерството на здравеопазването.**

				сключват при влизане в страната. Така на практика се нарушава принципът за правна сигурност, който изисква законите да бъдат ясни и недвусмислени, за да могат гражданите да съобразяват поведението си според законовите норми. От житейска гледна точка също не е логично медицинската застраховка, с която трябва да разполага всеки чужденец на територията на страната, да бъде подчинена на различни изисквания, в зависимост от това къде е сключена - дали в чужбина или при влизането на чужденеца в Република България. Няма логика и в това един държавен орган, в случая Министерският съвет, да издава различни нормативни актове от една и съща степен, с които се уреждат едни и същи обществени отношения (изискванията към медицинската застраховка за чужденци), като това е в явно нарушение и на разпоредбите на чл. 10 от ЗНА. Следва да се отчете и това, че едновременното действие на две наредби относно медицинската застраховка на чужденците може да се разглежда като форма на непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от Закона за защита от дискриминация. Това е така, защото не може да се приеме, че приемането на отделна наредба по чл. 83, ал. 6 от ЗЗ е обективно оправдано, при положение че законовата цел (определяне на изисквания към медицинската застраховка за чужденци) може да се постигне и чрез наредбата по ЗЧРБ. Не на последно място искам да изтъкна и това, че на 13.05.2024 г. Комисията за финансов надзор (КФН) издаде специален		

				информационен документ (съдържанието на този документ може да се види тук – https://www.fsc.bg/informacziya-otnosno-sklyuchvane-na-zadalzhitelnata-mediczinska-zastrahovka-na-chuzhdenczite), в който изрично се подчертава, че от 31.03.2024 г., във връзка с пълноправното членство на Република България в Шенгенското пространство, наредбата по чл. 83, ал. 6 от ЗЗ вече не може да се прилага (на основание чл. 15, ал. 2 от ЗНА), тъй като противоречи на Регламент (ЕО) № 810/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 13 юли 2009 година за създаване на Визов кодекс на Общността (*Визов кодекс*).Като съответно се прилагат нормите на чл. 15, пар. 3 от този регламент, които са въведени и в българското законодателство посредством наредбата по чл. 9е, ал. 1 от ЗЧРБ.И след като наредбата по чл. 83, ал. 6 от ЗЗ вече е загубила своето значение (според КФН), най-нормалното нещо е (от гледна точка на разума и с цел процесуална икономия) да се използва случая и със ЗИДЗЧРБ да се внесе поправка и в разпоредбата на чл. 83, ал. 6 от ЗЗ. **Относно §34** На първо място считам, че за да се постигне пълно съответствие с изискванията на Директива (ЕС) 2024/1233 е необходимо в ал. 1 на чл. 12 от ЗТМТМ думите „работник - гражданин на трета държава“ да се заменят с понятието „работник от трета държава“, което се въвежда като т. 37 в §1 от ДР на ЗТМТМ. Освен това прави впечатление, че предлаганата нова ал. 2 в същия член е формулирана по различен начин в сравнение	**Не се приема.**	**Текстовете от ЗТМТМ са предложение на Министерството на труда и социалната политика**

				с нормите на чл. 24к, ал. 24 и чл. 24л, ал. 15 от ЗЧРБ. А би трябвало нормите, които се отнасят до едни и същи обществени отношения, да бъдат формулирани по един и същ начин, за да не се пораждат противоречия и съмнения относно точното им разбиране и прилагане. Ето защо предлагам ал. 2 в чл. 12 от ЗТМТМ да бъде променена по следния начин: *(2) В случай че достъпът до пазара на труда бъде отнет по вина на работодателя, той дължи на работника от трета държава обезщетение съгласно българското законодателство.* Също така възразявам срещу предложението за изменение на ал. 2 в чл. 28 по следните съображения: 1) Действащата в момента версия на ал. 2 разглежда само една от всички възможни хипотези, при които на сезонния работник се осигурява подслон за времетраенето на трудовия договор, а именно – чрез наемане от негова страна на жилище. Но това по никакъв начин не ограничава възможността за безвъзмездно осигуряване на жилище от страна на работодателя – било чрез предоставяне на собствено жилище, било чрез наемане на чуждо жилище (от името и за сметка от работодателя). 2) С предлаганото изменение на ал. 2 на практика ще се изключи възможността сезонният работник да може да ползва безплатно (за него) жилище. Той винаги ще		

				трябва да плаща наем, дори и той да е символичен. Освен това второто изречение от алинеята не осигурява достатъчно гаранции, че наетото от работника жилище ще му осигурява достатъчен уют (да е достатъчно просторно и да не е пренаселено), защото понятието „качество на жилището“ е неоднозначно и може да се тълкува по различен начин. 3) Необосновано се прави промяна в използваната терминология – в текущата версия и на трите алинеи в чл. 28 се говори за „сезонен работник“, докато в предложението за промяна на ал. 2, в първото изречение се използва „чужденец“. С оглед на гореизложеното предлагам ал. 2 в чл. 28 да се промени по следния начин: *„(2) Когато жилището по ал. 1 се предоставя или осигурява за сметка на сезонния работник, задължително се сключва договор за наем в писмена форма, като условията по договора трябва да гарантират, че:* *1. наемната цена:* *а) е съобразена с получаваното от сезонния работник възнаграждение, като след нейното плащане трябва да му остават достатъчно средства за издръжка;* *б) не може да се приспада автоматично от възнаграждението на сезонния работник;* *2. жилището не е пренаселено, като на всяко лице, настанено в него, се падат по най-малко 15 кв. м от общата застроена площ. "* **Относно замяната на лева с евро**		

				В мотивите се сочи, че наред с въвеждането в националното законодателство на изискванията на Директива (ЕС) 2024/1233, в засегнатите от това нормативни актове ще бъдат променени размерите на глобите от лева в евро. Но прави впечатление, че в законопроекта е възприет диференциран подход – в ЗБЛД и в ЗЧРБ предлаганите нови суми в евро са в цели числа, докато в ЗТМТМ сумите в евро са в десетични дроби. Което предполага в бъдеще в ЗТМТМ отново да се променят сумите в евро, за да се премахнат центовете. Затова, с цел процесуална икономия, предлагам и в този закон сумите на глобите в евро също да бъдат „закръглени“ нагоре до цяло число. Предлагам същото да се направи и по отношение на таксите. Николай Гелов 21.04.2026 13:48 Предлагам в чл. 19, ал. 2 от закона след думите „застрахователни рискове“ да се добави „по медицинската застраховка“. **Мотиви:** Чрез допълнението ще се поясни, че с наредбата по чл. 9е, ал. 1 се определят минималната застрахователна сума и покриваните застрахователни рискове само по медицинската застраховка, а не по всички възможни застраховки по чл. 19, ал. 1, т. 3 от закона, които е възможно да се изискват при влизане в страната, като например „Гражданска отговорност“ на автомобилистите.		

12.	Електронна поща, 24.04.2026 г.	БЕЛИНА ЕКО ООД, РОЛПЛАСТ ГРУП АД, ПАРТИ ДРИНКС ЕООД, СТРОЙ МОНТАЖ МН ЕООД, СТРОЙМОНТАЖ ЕООД, ВТПГ - СТРОЙМАТ ООД, АР БИ ЕЛ ФУУД БЪЛГАРИЯ ЕООД, ФИТНЕС КАМП ЕООД, ИТД ЕООД, КИПРИДА ЕООД, ВАЙС ПРОФИЛ ООД	☐ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: …. **Не е приложимо**	Настоящото възражение се подава от името на работодатели, ползващи труда на граждани на трети държави по реда на чл. 24и от Закона за чужденците в Република България (ЗЧРБ), срещу предвидената в § 8, т. 9 от Законопроекта новосъздадена ал. 22 на чл. 24и, която въвежда право на чужденеца да смени работодателя си след изтичане на 6-месечен срок от началото на трудовото правоотношение, без да е необходимо съгласие на работодателя. I. ОПИСАНИЕ НА ОСПОРВАНАТА РАЗПОРЕДБА Проектът предвижда следния нов текст в чл. 24и, ал. 22: „Чужденецът може да смени работодателя си за срока на действие на разрешението по ал. 1 след като е работил за първия работодател не по-малко от шест месеца..." Изключение е предвидено само когато Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" разполага с данни за нарушения на трудовото законодателство от страна на работодателя. II. ПРИНЦИПНИ ВЪЗРАЖЕНИЯ 1. Грубо нарушение на принципа на справедливото балансиране на интересите Действащото законодателство в областта на трудовата миграция е изградено върху принципа на взаимна обвързаност на правата и задълженията — работодателят поема значителни задължения и разходи в замяна на определена стабилност в трудовото правоотношение. Предлаганата разпоредба	**Не се приема.**	Предвидената редакция е изцяло в синхрон с целта на законопроекта, а именно въвеждане изцяло в националното законодателство на Директива 1233 от 2024 г. за което е изготвена таблица за съответствие, която ще бъде нотифицирана пред Европейската комисия след окончателното приемане на законопроекта от Народното събрание.

				разрушава това равновесие, като предоставя на чужденеца безусловно право на освобождаване от работодателя без каквото и да е основание, единствено след изтичане на шест месеца. Това противоречи на духа и систематиката на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ), в чиято обща рамка се вписва и настоящата уредба. 2. Несъответствие с изискванията на Директива (ЕС) 2011/98 и Директива (ЕС) 2021/1883 Директива 2011/98/ЕС, въведена в националното право чрез ЗТМТМ, предвижда единна процедура за кандидатстване, но не задължава държавите членки да въвеждат свободна смяна на работодателя след толкова кратък срок. Директива (ЕС) 2021/1883 относно висококвалифицираната трудова заетост, приложима за Синята карта на ЕС, предвижда смяна на работодател след 12 месеца за притежателите на тази карта — значително по-дълъг срок дори за по-привилегированата категория работници. Въвеждането на 6-месечен срок за обикновените единни разрешения за пребиваване и работа е неоправдано по-либерален режим от европейски стандарт. 3. Несъразмерност с реалните разходи на работодателя Работодателите, наемащи граждани на трети държави по реда на чл. 24и ЗЧРБ, понасят значителни и документируеми разходи, включително: • Административни разходи по набиране — интервюта, преводи на документи, легализации; • Транспортни разходи — самолетни билети и логистика за довеждане на работника до Република България; • Разходи по настаняване — квартири, обзавеждане, битови разходи в		

				началния период; • Разходи за обучение и въвеждане в работата; • Административна тежест по самата процедура за издаване на разрешение — очакване от 5 до 6 месеца, в рамките на което работодателят е ангажиран в процедурата. Предвид тези разходи и процедурни тежести, 6 месеца ефективна заетост са недостатъчен срок, за да се амортизира направената инвестиция. Предложената разпоредба фактически прехвърля целия икономически риск върху работодателя, без да предвижда каквато и да е компенсаторна защита. 4. Създаване на реален риск от злоупотреба с процедурата Разпоредбата в предложения вид открива възможност за системна злоупотреба, при която чужденец ползва работодателя единствено като „входна точка" в страната, за да придобие право на пребиваване, след което в рамките на шест месеца преминава при конкурентен работодател, нерядко при договорени предварително условия. Това превръща настоящата процедура в инструмент за заобикаляне на реалното предназначение на разрешението, а именно задоволяването на конкретна трудова нужда на конкретен работодател. III. КОНКРЕТНО ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ Предлагаме разпоредбата на проектирания чл. 24и, ал. 22 да бъде изменена, като се възприеме следната редакция: Предложена редакция: „(22) Чужденецът може да смени работодателя си за срока на действие на разрешението по ал. 1, след като е работил за първия работодател не по-малко от една година, и при наличие на писмена декларация за съгласие от работодателя, подадена от него		

				лично или от упълномощено от него лице пред дирекция „Миграция" или пред отдел/сектор/група „Миграция" при областните дирекции на Министерството на вътрешните работи. При смяна на работодател новият работодател или упълномощено от него лице, или чужденецът подава заявление за смяна на работодател в дирекция „Миграция" или в отдел/сектор/група „Миграция" при областните дирекции на Министерството на вътрешните работи, като към заявлението се прилагат документите по ал. 5, т. 1, т. 3–4, т. 6–9 и т. 12, а при промяна на длъжността и документите по т. 5 и т. 10, като приложение намират условията и изискванията по ал. 9–14." Обосновка на предложените параметри: Срок от една година като общо правило — напълно съответства на стандарта, установен в чл. 33н, ал. 2 ЗЧРБ за притежателите на Синя карта на ЕС, при които смяна на работодателя през първите 12 месеца е допустима само при стриктно спазване на предвидената процедура. Прилагането на идентичен срок за единното разрешение за пребиваване и работа по чл. 24и осигурява последователност и вътрешна съгласуваност на закона, като същевременно предоставя на работодателя разумен период за реална амортизация на направените разходи. Изискване за декларативно съгласие на работодателя — предложеният механизъм е лек и необременителен за всички страни. Не се изисква административно производство, нотариална заверка или съдебно разрешение. Достатъчна е писмена декларация, подадена пред компетентния орган, с която		

				работодателят удостоверява, че е запознат и не се противопоставя на смяната. Това решение зачита автономията на волята на страните, не създава допълнителна административна тежест и същевременно предотвратява едностранното и безоснователно напускане на работодателя. Декларацията може да бъде обвързана и с уреждане на евентуални финансови претенции между страните по взаимно съгласие. IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ БЕЛЕЖКИ Обръщаме внимание, че предложеният от нас модел — минимален срок от една година плюс декларативно съгласие — е значително по-малко обременителен от изискването за пълно съгласие с договорни последици, каквото се прилага в редица държави членки. Той запазва гъвкавостта на трудовия пазар и не ограничава мобилността на работника по неоправдан начин, но същевременно осигурява минимална защита на работодателя, направил значителна инвестиция в привличането и довеждането на работника. Освен това отбелязваме, че в § 8, т. 8 от проекта е предвидена нова ал. 20, която защитава правото на пребиваване при безработица до три или шест месеца — мярка, която смятаме за разумна и приемлива. Именно тази разпоредба показва, че законодателят е намерил начин да балансира интересите при загуба на работа по независещи от работника причини, без да е необходимо да се въвежда толкова кратък срок за свободна смяна на работодателя. V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ Молим да се разгледа настоящото възражение и да се приеме изменение на § 8, т. 9 от Законопроекта в		

				предложената от нас редакция, тъй като приетата в проекта формулировка: 1. нарушава принципа на баланс между правата и задълженията на страните в трудовото правоотношение с международен елемент; 2. не съответства на стандартите, установени в Директива (ЕС) 2021/1883 дори за по-привилегированите категории работници; 3. не отчита реалната икономическа тежест, понасяна от работодателя в процедурата за наемане на граждани на трети държави; 4. създава структурна предпоставка за злоупотреба с процедурата за единно разрешение за пребиваване и работа.		
13.	Електронна поща,16.04.2026 г.	Николай Янев	Не е приложимо	С настоящото представям възражение срещу предложените разпоредби в Проекта за изменение и допълнение на Закона за чужденците в Република България (наричан по-долу „Проекта"), в частта относно условията и реда за смяна на работодателя от чужденци, пребиваващи и работещи в Република България. Изразявам категорично несъгласие с предвидената възможност чужденците да сменят работодателя си след изтичане на шестмесечен срок без основателна причина и без съгласието на настоящия работодател. I. Правни и фактически основания за възражението 1. Анализ на предложените изменения Според текста на Проекта се предвижда създаването на нова разпоредба, която позволява на чужденеца да смени работодателя си след изтичане на шестмесечен срок от първоначалното му назначаване. Тази разпоредба, без да изисква доказване на нарушения от	**Не се приема.**	**Горния коментар.**

				страна на работодателя или друга основателна причина, представлява съществена промяна в досегашния баланс между правата и задълженията на работодателите и чужденците работници. 2. Икономически и социални последици Съгласно мотивите, изложени в приложените към Проекта документи, се посочва, че промяната цели спазване на Директива (ЕС) 2024/1233 като подобряване на гъвкавостта на пазара на труда и защита правата на чужденците работници. Въпреки тези добри намерения, предложението не отчита адекватно реалностите на икономическите инвестиции, които работодателите правят при наемането на чуждестранни работници. Работодателите, които инвестират значителни финансови ресурси в процеса по наемане на чужденци, включващ разходи за организиране на интервюта, осигуряване на самолетни билети, транспортиране до Република България, настаняване и издръжка по време на пътуването и периода на адаптация, както и обучение и професионална подготовка, ще бъдат поставени в изключително неравноправно положение. Тези разходи, обикновено възлизащи на значителни суми, се правят с очакването, че работникът ще остане на работа за разумен период от време, който да позволи на работодателя да възстанови направените инвестиции и да получи ползите от обучението и опита на		

				работника. Процесът по наемане на чуждестранни работници изисква значителен период от около пет до шест месеца, през който работодателите правят разходи за подбор, кандидатстване за визи и разрешителни, организационни дейности и координация. Това означава, че ако чужденецът получи правото да смени работодателя си само шест месеца след пристигането си, работодателят ще има много кратък период, за да възстанови направените разходи и да получи възвръщаемост от инвестицията си в обучението на този работник. 3. Нарушение на принципа на пропорционалност. Предложението за шестмесечен срок нарушава основния принцип на пропорционалност в правото, тъй като не осигурява баланс между защитата на правата на чужденците работници и защитата на легитимните интереси на работодателите. Въвеждането на толкова кратък срок без каквито и да е условия или изключения представлява непропорционална мярка, която ще има негативни последици както за работодателите, така и за цялостната икономическа среда в страната. II. Алтернативни предложения 1. Основно предложение: Удължаване на срока до една година с декларативно съгласие на работодателя Предлагам срокът за възможна смяна на работодателя да бъде определен на една		

				година, считано от датата на първоначалното назначаване на чужденеца, като смяната на работодателя следва да бъде допустима само с декларативното съгласие на настоящия работодател. Това предложение е базирано на следните съображения: Първо, едногодишният период е минималният разумен срок, който позволява на работодателите да възстановят част от направените инвестиции в процеса по наемане и обучение на чуждестранния работник. Това включва както преките разходи, така и индиректните разходи, свързани с времето и ресурсите, отделени от служители на работодателя за организиране и контролиране на процеса по наемане. Второ, изискването за декларативно съгласие на работодателя запазва баланса между двете страни на трудовото правоотношение и не поставя едната страна в категорично понеравностойно положение. Работодателят получава правото да бъде информиран и да потвърди напускането на работника, без това да изисква сложни процедури или съдебни решения. Трето, едногодишният срок е съобразен с практиката в редица други държави от Европейски съюз, където съществуват подобни ограничения за смяна на работодателя от чуждестранни работници, с цел защита на инвестициите на работодателите и осигуряване на стабилност на пазара на труда. Четвърто, декларативното съгласие представлява		

				по-гъвкав механизъм в сравнение с изричното писмено съгласие, тъй като не изисква продължителни преговори или сложни процедури, а само потвърждение от страна на работодателя, че е информиран за намерението на работника да смени работодателя си. II. Искане На основание на гореизложените съображения и аргументи, настоявам за следното: 1 Да не приема предложението за шестмесечен срок за свободна смяна на работодателя от чужденци без основателна причина; 2. Да разгледа възможността за приемане на алтернативно решение, предвиждащо едногодишен срок с декларативно съгласие на работодателя; 3. Да осигури баланс между правата на чужденците работници и защитата на легитимните интереси на работодателите, инвестирали значителни ресурси в процеса по наемане; 4. Да вземе предвид негативните икономически последици, които приемането на предложението в неговата сегашна форма би имало върху българските предприятия и върху инвестиционната активност в страната. III. Заключение С настоящото възражение изразявам категоричното си несъгласие с предложените промени в частта им относно срока и условията за смяна на работодателя от чужденци. Смятам, че приемането на предложението в неговата		

				сегашна форма би нарушило съществуващия баланс в трудовите отношения, би имало негативни последици за българската икономика и би поставило работодателите в изключително неравноправно положение.		
14.	Електронна поща, 16.04.2026 г.	Асоциация за химическо чистене в България	Не е приложимо	С настоящото изразяваме несъгласие с предложението по 8 8 от законопроекта за създаване на нова чл. 24и, ал. 22, съгласно която чужденец, притежаващ единно разрешение за пребиваване и работа, може да смени работодателя си, след като е работил за първия работодател не по-малко от шест месеца, а преди този срок - при наличие на данни за установени нарушения на трудовото законодателство от страна на първия работодател. Считаме, че така предложеният шестмесечен срок е необосновано кратък, не отчита реалната икономическа и организационна тежест за работодателя, който инициира и финансира процедурата, и създава дисбаланс между правата и задълженията на страните в рамките на режима на единното разрешение за пребиваване и работа. 1. Правни и фактически съображения против предложения 6-месечен срок 1. Единното разрешение за пребиваване и работа се издава въз основа на конкретен работодател, длъжност и доказана необходимост от достъп до пазара на труда. Разрешението не представлява абстрактно право за свободно движение между работодатели, а индивидуален административен резултат, основан на конкретно заявление, конкретни документи и конкретна потребност на пазара	**Не се приема.**	**Изразено е становище по-горе в таблицата.**

				на труда. Допускането на смяна след едва шест месеца фактически обезсилва значителна част от първоначалната проверка и вложения административен ресурс. 2. Предложеният текст не съответства на принципите на правна сигурност, предвидимост и съразмерност. Когато държавата допуска работодателят да инвестира значителен финансов и организационен ресурс за привличане на работник от трета държава, но след шест месеца позволява този работник да премине към друг работодател без наличие на виновно поведение на първия работодател, се нарушава балансът и предвидимостта на правната уредба. 3. Не се отчита съществената инвестиция на първия работодател. В практиката наемането на работници от трети държави е свързано с разходи за подбор и интервюта, административни разходи по подготовка на документи, такси и разходи по процедурите, самолетни билети, настаняване, квартири, изхранване, обучение, адаптация и организационен ресурс. Освен това работодателят обичайно изчаква 5-6 месеца до фактическото пристигане на работника в България. 4. Предложеният режим създава предпоставки за изкривяване на пазара и заобикаляне на целта на закона. Създава се риск работодатели, които не инвестират в подбор, документиране и привличане на кадри от трети държави, да получават „готов“ персонал след изтичане на шест месеца, като по този начин се обезкуражават коректните работодатели, които спазват изискванията и		

				финансират целия процес. НП. Предложение за редакция е смяна на работодателя да се допуска след не по-малко от 1 година работа при първия работодател; е след изтичането на този срок смяната да се извършва само с декларативно съгласие на работодателя; е да отпадне възможността за свободна смяна на работодателя само по силата на изтичането на шестмесечен срок. III. Искане до Комисията по труда и социалната политика 1. да не подкрепи предложената редакция на чл. 24и, ал. 22 в частта, допускаща смяна на работодателя след 6 месеца; 2. да предложи изменение на текста, като общият минимален срок бъде 1 година; 3. да предвиди, че и след изтичането на този срок смяната на работодателя се допуска само при наличие на декларативно съгласие от работодателя; 4. да приеме редакция, която защитава направените от работодателя разходи по подбор, пристигане, настаняване, изхранване, адаптация и обучение на работника от трета държава.		
15.	Електронна поща, 04.05.2026 г.	Асоциация на индустриалния капитал в България	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Представеният законопроект за изменение и допълнение на Закона за чужденците в Република България (ЗЧРБ) въвежда в националното законодателство изискванията на Директива (ЕС) 2024/1233 на Европейския парламент и на Съвета от 24 април 2024 година относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права	**Липсват конкретни предложения за редакции**	Предложената нова алинея 22 на чл.24и от ЗЧРБ е изцяло съобразена с разпоредбата на чл.11, буква „в“ от Директива (ЕС) 2024/1233 на Европейския парламент и на Съвета от 24 април 2024 година относно единна процедура за кандидатстване на

				за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка. Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ) споделя необходимостта от своевременно транспониране на директивата и от създаване на по-бърза, по-прозрачна и по-предвидима процедура за достъп на граждани на трети държави до българския пазар на труда. Това е ключов въпрос не само на миграционна политика, а на икономическа конкурентоспособност. Българската икономика изпитва системен недостиг на работна сила, а предприятията в индустрията, строителството, транспорта, туризма, селското стопанство и услугите вече планират производството си не според поръчките, а според това дали могат да намерят хора за работа. Именно поради това транспонирането на Директива (ЕС) 2024/1233 не трябва да бъде формално, а да бъде инструмент за реално облекчаване на достъпа до работна сила от трети държави при минимални административни тежести, минимални разходи, максимална предвидимост и максимално ускорение на процедурите. България да спре да бъде бавна, скъпа и несигурна юрисдикция за легално наемане на работници от трети държави. <u>В настоящия си вид законопроектът не постига тази цел.</u> Той въвежда част от изискванията на директивата, но не използва		граждани на трети държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка. В директива не е заложено изискване за представяне на съгласие от стария работодател при смяна с нов такъв. Също така не са заложени изисквания новия работодател да възстанови разходите за привличане на работника

				в достатъчна степен възможностите, които самата директива предоставя на държавите членки за защита на националния пазар на труда, за ускоряване на процедурите и за гарантиране на легитимния интерес на работодателя, който е инвестирал време, средства, организация, посредничество, документи, транспорт, настаняване и обучение, за да привлече конкретен работник. Законопроектът подобрява правата на притежателя на единно разрешение, включително чрез възможност за смяна на работодател и запазване на пребиваването при временна безработица. Това е изискване на директивата и не може да бъде игнорирано. Проблемът е, че в законопроекта липсват балансиращи механизми, които директивата допуска: задължителен пълен шестмесечен начален период при първия работодател, задължителна процедура по уведомяване при смяна, проверка на условията и на пазара на труда, временно спиране на правото на смяна до приключване на проверката, възможност за противопоставяне от компетентния орган, както и ясна уредба за вътрешната мобилност в рамките на едно предприятие или група предприятия. Това е съществен недостатък. Ако работодателят поема целия риск и всички разходи, но работникът може практически веднага или след кратък период да премине при друг работодател или да използва		

				България като вход към пазара на труда на ЕС, то българското предприятие финансира достъпа до работна сила, а ползата се реализира от друг работодател или друга държава. Така България се превръща в обслужваща входна точка за европейския пазар на труда на работници от трети държави. 1. <u>АИКБ настоява транспонирането на директивата да се извърши при принципа на минимално необходимото регулиране.</u> Не следва да се въвеждат допълнителни национални тежести, документи, такси, изисквания, заверки и проверки извън необходимите по правото на ЕС, освен когато те служат за ускоряване, контрол срещу злоупотреби или защита на инвестицията на работодателя. Всяка нова процедура трябва да бъде подложена на тест дали намалява ли времето за работодателя, намалява ли разхода, намалява ли риска от злоупотреба, увеличава ли реалния достъп до работна сила. Ако отговорът е отрицателен, текстът не трябва да бъде приеман. Не може недостигът на кадри да се признава политически, а административно да се възпроизвежда същата бавна, скъпа и непрозрачна процедура. Това е несъвместимо с нуждите на икономиката. 2. АИКБ не възразява срещу предвижданите норми, отнасящи се до		

				граничния контрол, органите, отговарящи за процедурите за предоставяне на убежище и за приемането на кандидатите, органите, отговарящи за защитата на общественото здраве, както и органите, отговарящи за провеждането на процедурите за връщане, доколкото те са необходими за прилагане на Регламент (ЕС) 2024/1356. 3. Основният проблем за работодателите е транспонирането на чл. 11 от Директива (ЕС) 2024/1233. Директивата действително задължава държавите членки да позволят на притежателя на единно разрешение да сменя работодателя си. Но тя изрично допуска държавата членка да постави това право под условия, включително: уведомяване на компетентните органи; проверка на ситуацията на пазара на труда, ако такава проверка се извършва и при първоначалното заявление; и минимален период, през който работникът е длъжен да работи за първия работодател. Този минимален период не може да надвишава шест месеца. Българският проект трябва да използва в пълен обем тази възможност. Следва изрично да бъде въведен шестмесечен минимален период на работа при първия работодател, освен при надлежно доказани случаи на тежко нарушение на условията на трудовото правоотношение от страна на работодателя. Това не е „ограничаване на правата“ на работника, а минимална защита		

				срещу злоупотреба със системата и срещу превръщането на България в транзитен канал. Също така следва да се предвиди, че смяната на работодател преди или след този период не настъпва автоматично, а се извършва след задължително уведомяване и проверка от компетентните органи. Директивата допуска правото на смяна да бъде временно спряно за срок до 45 дни от уведомяването, през който органите да проверят дали условията са изпълнени и дали продължават да са налице изискванията по правото на ЕС и националното право. България следва да въведе този механизъм, а не да оставя работодателя без реална защита. Необходимо е да се предвиди и възможност компетентният орган да се противопостави на смяната на работодател в рамките на този срок, когато не са изпълнени условията за достъп до пазара на труда, когато новият работодател не отговаря на изискванията, когато има данни за злоупотреба, фиктивна заетост или заобикаляне на режима, или когато не е изтекъл минималният период при първия работодател и няма доказано сериозно нарушение от негова страна. АИКБ счита за недостатъчно и икономически необосновано въвеждането на текст, който само формално посочва, че минималният срок „не може да надвишава шест месеца“, без да се гарантира, че		

				България реално използва максимално допустимата от директивата защита за първия работодател. Всяко по-кратко решение е пряко в ущърб на българските предприятия 4. Директивата предвижда, че таксите за обработване на заявленията не трябва да бъдат непропорционални или прекомерни, а когато тези такси са платени от работодателя, той няма право да ги възстановява от работника. Тази норма следва да бъде отчетена коректно, но тя не отменя необходимостта националното право да признае факта, че работодателят понася значителни допълнителни разходи, които не се изчерпват с административните такси. Следва да се обсъди и уреди възможност за законосъобразни договорни механизми за възстановяване на доказани разходи за обучение, квалификация, специализирана подготовка, транспорт, настаняване или други реални разходи, когато работникът напусне без основателна причина в кратък срок след пристигането си, доколкото това е съвместимо с Кодекса на труда, с гражданското право и с изричната забрана по директивата за възстановяване на самите такси за обработване на заявлението. Това следва да бъде уредено внимателно, за да не се създава принудителен труд или недопустима зависимост, но и за да не се обезсмисля инвестицията на коректния работодател.		

				В противен случай ще бъде създаден ясен стимул за нелоялно поведение и ситуации, при които един работодател инвестира в привличането и обучението на работника, друг работодател привлича готовия работник, а държавата формално отчита „либерализация“. 5. Законопроектът не съдържа достатъчно ясна и гъвкава уредба за вътрешната мобилност на работника в рамките на едно предприятие. Това е особено важно за работодатели с няколко обекта, производствени площадки, сезонни дейности, строителни обекти, логистични бази или свързани предприятия. Следва изрично да се предвиди, че промяна на мястото на работа в рамките на същия работодател, в това число преместване в друг град, друг обект, производствена площадка, строителен обект или структурно звено, не представлява смяна на работодател и не изисква ново разрешение, когато трудовата функция остава в рамките на разрешената дейност и са спазени условията на трудовото право. В тези случаи е достатъчно уведомяване по електронен път или отразяване при следваща актуализация на данните. Същият принцип следва да се прилага и при временно изпълнение на работа в свързано предприятие или предприятие от същата икономическа група, когато се запазва		

				отговорността на първоначалния работодател или когато промяната е вътрешногрупова и не води до заобикаляне на режима за достъп до пазара на труда. За такива случаи следва да се създаде ускорена процедура за изменение на данните, без повторно преминаване през цялата процедура по издаване на разрешение. Необходимо е да се разгледа и възможност за контролирана временна заетост или предоставяне на работна сила чрез предприятия, които законно извършват такава дейност, при ясна отговорност, проследимост, уведомяване и защита на трудовите права. Ако подобна възможност не бъде уредена, бизнесът ще продължи да работи в условия на формална забрана и фактическа потребност, което винаги създава сива зона. 6. Директивата изисква решение по заявлението да се взема възможно най-скоро и във всички случаи в срок до 90 дни от подаване на пълно заявление. Този срок е максимален таван, а не цел, към която България трябва да се стреми. За българската икономика 90 дни често означават пропуснат производствен цикъл, неизпълнена поръчка или отказан договор. <u>Затова настояваме националната уредба да въведе по-кратки вътрешни срокове и режим („бърза писта“) за надеждни работодатели, за дефицитни професии и за работодатели без нарушения на трудовото,</u>		

				осигурителното и миграционното законодателство. Следва да се създаде статут на „надежден работодател“, който да дава право на ускорена процедура, намален обем документи при повторни заявления, електронна комуникация и предварително валидиране на част от обстоятелствата. Процедурата следва да бъде изцяло електронна с единен вход, еднократно подаване на данни, служебен обмен между МВР, Агенцията по заетостта, ИА „Главна инспекция по труда“, НАП и другите компетентни органи. Работодателят не трябва да бъде куриер между институциите. Ако държавата разполага с данни, тя трябва да ги събира служебно. Необходимо е също така да се въведат ясни последици при административно бездействие като поне задължение за мотивирано уведомяване, автоматично продължаване на валидността при подадено заявление за подновяване и приоритетно произнасяне при изтичане на сроковете. В противен случай сроковете остават пожелателни. 7. Директивата предвижда, че безработицата сама по себе си не е основание за отнемане на единното разрешение, ако общият период на безработица не надвишава три месеца през срока на валидност на разрешението или шест месеца, ако лицето е притежател на единното разрешение повече		

				от две години. Държавата може да допусне и по-дълъг период, но не е длъжна да го прави. АИКБ счита, че България не следва да въвежда по-благоприятен от минимално изискуемия режим, доколкото това би увеличило риска страната да бъде използвана като вход за пребиваване без реална трудова заетост. Следва да се въведе минималният период по директивата, задължително уведомяване за началото и края на безработицата и изискване за доказване на достатъчни средства за издръжка при периоди над три месеца, когато това е допустимо. При установени тежки нарушения от страна на работодателя защитата на работника трябва да бъде гарантирана. Но при нормално прекратяване или напускане без основателна причина системата не трябва да стимулира безработица, фиктивни договори или последващо пренасочване към други пазари. Същевременно подчертаваме, че тези разпоредби не следва да бъдат използвани като основание за допълнително забавяне или усложняване на законната трудова миграция. Контролът върху незаконната миграция и ускоряването на законния достъп до пазара на труда са две различни политики и не трябва да се смесват в ущърб на работодателите. АИКБ счита, че проектът за изменение и допълнение на Закона за чужденците в Република България може да бъде подкрепен		

				само при съществено преработване и включване най-малко на следните елементи: • Изрично въвеждане на максимално допустимия от директивата шестмесечен минимален период на работа при първия работодател, освен при доказано сериозно нарушение на трудовите задължения от страна на работодателя. • Задължително уведомяване при смяна на работодател и временно спиране на правото на смяна до 45 дни, през които компетентният орган проверява условията и може да се противопостави на смяната. • Проверка на ситуацията на пазара на труда при смяна на работодател, когато такава проверка се прилага при първоначалното заявление. • Въвеждане на възможност за отказ/противопоставяне при смяна на работодател при неизпълнени условия, злоупотреба, фиктивна заетост, нарушения на новия работодател или неизтекъл минимален период при първия работодател. • Ясна уредба, че промяна на мястото на работа в рамките на същия работодател не е смяна на работодател и не изисква ново разрешение. • Ускорена процедура за вътрешногрупова мобилност и работа в свързано предприятие, без пълно повторение на процедурата, когато няма заобикаляне на режима.		

				• Регламентиране на допустима контролирана временна заетост/предоставяне на работна сила, когато това се извършва от законно оправомощени предприятия и при пълна защита на трудовите права. • Въвеждане на статут „надежден работодател“ и режим за тях с по-кратки срокове, намален документален обем и служебна проверка на данни. • Пълна електронизация на процедурата чрез единен вход и служебен обмен на данни между институциите. • Определяне на по-кратки национални срокове от максимално допустимите по директивата, особено за повторни заявления, подновяване и заявления от надеждни работодатели. • Въвеждане на минимално допустимия режим при временна безработица, без национално разширяване извън изискванията на директивата, освен в случаите на доказани тежки нарушения от работодателя. • Възможност за законосъобразни договорни механизми за защита на доказани разходи на работодателя, без да се нарушава забраната за възстановяване от работника на таксите за обработване на заявлението. В заключение, **АИКБ смята, че предложеният законопроект в настоящия му вид не следва да бъде подкрепен без съществена преработка**. Той транспонира		

				директивата формално, но не използва достатъчно възможностите, които правото на ЕС предоставя на държавите членки за ускоряване на законната трудова миграция, защита на националния пазар на труда, ограничаване на злоупотребите и защита на коректния работодател. АИКБ подкрепя целта за хармонизация с правото на ЕС и за въвеждане на единна процедура, но настоява транспонирането да бъде икономически разумно, национално отговорно и съобразено с реалните потребности на българския бизнес. България не може да си позволи законова уредба, при която работодателят инвестира, администрацията бави, работникът напуска, а икономиката губи.		
16.	Електронна поща, 04.05.2026 г.	УНИЦЕФ	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	УНИЦЕФ България оценява усилията на българското правителство за хармонизиране на националното законодателство с Пакта на ЕС за миграция и убежище (Пакта) и прилагането на новите регламенти, и по-конкретно Регламент (ЕС) 2024/1356 и Регламент (ЕС) 2024/1349 за въвеждане на ефективен скрининг и гранична процедура за връщане на граждани на трети държави. Законопроектът съдържа важни стъпки за прилагане на скрининга като част от интегрирания подход на Пакта и въвежда редица гаранции, насочени към по-добро идентифициране и защита на уязвими лица. Оценяваме особено положително включването на специфични разпоредби, свързани с децата и непридружените малолетни и непълнолетни лица, включително въвеждането на	**Подкрепяме по принцип**	**И към настоящия момент представителството на непридружените деца – чужденци е уредено и с осъществява от социални работници към дирекциите“Социа лно подпомагане, като процедурата е уредена в Правилника за прилагане на ЗЧРБ.** **Детайлната уредба по отношение на процедурата по скрининг предстои**

				представителство, обвързано с националната система за закрила на детето. Тези елементи демонстрират ангажираност за съгласуване на миграционното законодателство в България с международните, европейските и национални стандарти за защита правата на детето. В този контекст, УНИЦЕФ предлага няколко допълнения към законопроекта, насочени към прецизиране и укрепване на гаранции за децата, и по-специално за непридружените малолетни и непълнолетни лица, в рамките на действията по скрининг. Предложенията целят да гарантират, че въвеждането и прилагането на скрининга съгласно Регламент (ЕС) 2024/1356 ще бъде подкрепено от споделено разбиране между различните заинтересовани страни за целта и основните принципи за защита на правата на детето като висшия интерес на детето, ранното идентифициране на непридружени деца и оценка на тяхната уязвимост, приоритетно прилагане на мерките за закрила по Закона за закрила на детето, навременно назначаване на представител и осигуряване на достъп до правна помощ в съответствие с действащото национално законодателство. Предложенията ни са насочени и към подобряване на взаимодействието и координацията между отговорните институции както и да предотвратят създаването на ново административно производство или дублиране на подзаконова уредба. Конкретни коментари и предложения за допълване на Закона за изменение и допълнение на Закона за чужденците в Република България: 1) Допълнение към чл. 7а, където предлагаме създаването на нова ал.		**да бъде съгласувана на подзаконово ниво със компетентните държавни структури.**

				4: „(4) т. 1 Когато при извършването на действията по скрининга се установи, че лицето е непридружено малолетно или непълнолетно лице, му се назначава представител без 2 неоправдано забавяне и във възможно най-кратък срок след идентифицирането му. т. 2 До назначаването на представителя могат да се събират данни и информация, необходими за първоначалния скрининг, при спазване на принципа за висшия интерес на детето. Въз основа на информацията, предоставена от детето, не се вземат решения и не се формират правни изводи с неблагоприятни последици за него без участието на представителя, освен когато това е абсолютно необходимо за осигуряване на непосредствена защита за детето или за опазване на живота и здравето му.“ 2) Предлагаме създаването на няколко нови алинеи към чл. 21л, където да се създадат нови ал. 8–12: „8) При всички действия, извършвани в рамките на скрининга, когато засегнатото лице е дете, включително непридружено малолетно или непълнолетно лице, водещо значение има висшият интерес на детето в съответствие с Конвенцията за правата на детето. (9) При извършването на скрининга се установява дали засегнатото лице е дете, както и дали е непридружено, като при съмнение относно възрастта лицето се третира като дете до изясняване на обстоятелствата. (10) При извършването на скрининга се отчита наличието на уязвимост, включително когато засегнатото лице е дете, непридружено малолетно или непълнолетно лице, или лице със специфични потребности. (11) Когато при скрининга е установено, че		

				лицето е непридружено малолетно или непълнолетно лице, действията се извършват в съответствие със Закона за закрила на детето, като с приоритет се прилагат мерките за закрила в семейна или близка до семейната среда. (12) Когато при действията по скрининг е установено, че засегнатото лице е дете, включително непридружено малолетно или непълнолетно лице, се осигурява възможност за достъп до правна помощ по реда на Закона за правната помощ като част от мерките за закрила по Закона за закрила на детето.“ Заключение: Предложенията имат за цел да прецизират уредбата на действията в рамките на скрининг съгласно Регламент (ЕС) 2024/1356, като осигурят ефективна защита на правата на децата, включително непридружените малолетни и непълнолетни лица. Те са принципни по характер, съобразени са с Закона за нормативните актове и не създават ново административно производство, а уреждат принципи и минимални гаранции, като детайлите по прилагането се оставят за правилника за прилагане 3 на закона. Предложените допълнителни алинеи съответстват на Регламент (ЕС) 2024/1356 и на международните задължения на Република България предвидени в Конвенцията за правата на деца, без да се въвеждат допълнителни процедурни изисквания, като осигуряват и съгласуваност със Закона за закрила на детето.		
17.	Официално, 11.05.2026 г.	Държавна агенция „Национална сигурност“	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Държавна агенция „Национална сигурност“ (ДАНС) подкрепя инициативата за законодателни промени с цел въвеждане напълно на изискванията на Директива (ЕС)	**Приема се**	**Отразено е в проекта.**

				2024/1233 на Европейския парламент и на Съвета от 24 април 2024 година относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка и за създаване на нормативни предпоставки за изпълнение на Регламент (ЕС) 2024 4 356 на Европейския парламент и на Съвета от 14 май 2024 година за въвеждане на скрининг на граждани на трети държави на външните граници и за изменение н регламенти (ЕО) К®. 767/2008, (ЕС) 2017/2226, (ЕС) 2018/1240 и (ЕС) 201ST 81(7 (Регламент (ЕС) 2024/1356). Във връзка с конкретни текстове от законопроекта ДАНС прави следиш бележки и предложения: 1. В § 1, с който в чл. 7а се създава ад. 2, считаме, че максималният брой н непридружени непълнолетни лица - 30. които определеният от Дирекция „Социална подпомагане“ представител може да представлява едновременно* не съответства н принципите, уредени в чл. 3, т. 3 и 8 от Закона за закрила на детето, предвиждащ ! осигуряване на най-добрия интерес на детето и незабавност на действията по закрила на детето, тъй като броят им е твърде голям, въпреки че този брой е максималния посочен и в Регламент (ЕС) 2024/1356. 2. С § 6 се създава нова ад. 3 в чл. 23 със следното съдържание: „(3|) Чужденците пребивават на територията на държавите членки, в това число Република		

				България, краткосрочно - до 90 дни в рамките на всеки 180 - дневен период, предшестващ всеки ден от престоя.'4 Считаме, че тази формулировка, в частта „предшестващ всеки ден от престоя“, не съответства на Регламент (ЕО) № 810/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 13 юли 2009 година за създаване на Визов кодекс на Общността, в който е посочено определението за визата за краткосрочно. , пребиваване. 3. По отношение на § 7, т. 1, с който се нравят промени в чл. 24, ал. 1, т. 13 ог ЗЧРБ, считаме, че текстът е формулиран неясно и следва да се прецизира. Вероятно се имат предвид децата на посочените категории чужденци, записани за обучение за придобиване на средно образование до втори гимназиален етап включително, така, както това е определено в Закона за предучилищното и училищното образование. В случай че те са навършили 18-годишна възраст, не е ясно как това ще кореспондира е чл. 2. ал. 3. т. 2 от ЗЧРБ. 4. Предлагаме в § 8, с който се допълва чл. 24и, ал. 14, изречение второ да придобие следната редакция: „Заявленията, производствата по които не са прекратени, и приложените към тях документи, ведно с положителното становище на Агенцията по заетостта, з случаите, когато чужденецът е извън територията на страната, се изпращат от дирекция „Миграция“ в срок до три дни от получаване на становището на Агенцията по заетостта, на Държавна агенция „Национална сигурност“, която в срок до три дни след даване на становище по заявлението за виза		

				по чл. 15, ал. 1 изпраща становище по чл. 41. ал. 1, т. 2 от Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“.'4 Думата „писмено44 следва да се заличи, доколкото съгласно § 2г от Допълнителните разпоредби на ЗЧРБ, изрично е предвидено, че ДАНС предоставя становища по заявления, подадени на основание чл. 24и, 24к, 24л, ЗЗк и ЗЗп от същия закон единствено в автоматизираната информационна система „Единен регистър за чужденци“ по чл. 54, ал. 1 от ЗЧРБ. 5. Предлагаме в § 9; 5.1. В т. 3, с която се изменя ал. 12 на чл. 24к, изречение трето да придобие следната редакция: „Заявлението и приложените документи се изпращат по електронен път в срока по изречение първо и на Държавна агенция „Национална сигурност44, която в срок до 14 дни от постъпването им изпраща становище по чл. 41, ал. 1 ,т. 2 от Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“, когато лицето е на територията на страната.“ | Предложението цели създаване на по-голяма яснота относно сроковете, в които съответните документи следва да бъдат изпратени на ДАНС- На следващо място, думата „писмено“ следва да се заличи на основание горепосочените мотиви. 5.2. В т. 4.,с която се допълва ал. 16 на чл. 24к думата „писмено“ да се заличи на основание горепосочените мотиви. 6. Предлагаме в § 10 да бъде създадена т. 2, като в чл. 24л, ал. 6 от ЗЧРБ думата „писмено“ да се заличи на основание		

				горепосочените мотиви. Досегашният текст на § 10 следва да стане т. 1. 7. Предлагаме в § 12, т. 4, с която се допълва ал. 12 на чл. 33к от ЗЧРБ, думата „писмено“ да се заличи на основание горепосочените мотиви. 8. Предлагаме в § 14 да се създаде нова т. 2, като в чл. 33п, ал. 9 от ЗЧРБ думата „писмено“ да се заличи и да се редактира целият текст така, както това е направено с другите текстове, касаещи трудова заетост. Досегашната т. 2 на § Е следва да стане т. 3. 9. Предлагаме в чл. 22, ал. 4 от ЗЧРБ думата „писмено“ да се заличи, както и да се измени § 2г от Допълнителните разпоредби на ЗЧРБ, както следва: „§ 2г. Държавна агенция „Национална сигурност“ предоставя становища по заявления за пребиваване единствено в автоматизираната информационна система „Единен регистър за чужденци“ по чл. 54, ал. 1.“ Мотивите за това са свързани с разпоредбите на Закона за електронното управление, които предвиждат електронизиране обмена на документи между различните администрации.		
18.	Електронна поща, 30.04.2026 г.	Кауфланд България ЕООД	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	С настоящото становище изразяваме принципна подкрепа към заложената в законопроекта концепция за повишаване на трудовата мобилност на граждани на трети държави. Същевременно считаме, че липсата на изрична правна уредба относно вътрешните изменения на трудовото правоотношение (промяна на длъжността и/или мястото на работа при същия	**Приема се по принцип**	От компетентност на МТСП, но МВР споделя необходимостта от предвиждане в българското законодателство на възможност за вътрешната мобилност на работника в рамките

				работодател) създава необоснована административна тежест. В настоящия си вид Проектът фаворизира „външната мобилност“, улеснявайки прехода на кадри между различни работодатели, но поставя в неблагоприятно правно и административно положение субектите, които инвестират в дългосрочното кариерно развитие и квалификация на своите служители. Подобен законодателен подход би довел до парадоксалната ситуация процедурата по вътрешна реорганизация да бъде по-тромава и несигурна от процедурата по наемане на нов служител от пазара на труда. В предложения проект за изменение на ЗЧРБ (чл. 24и) е детайлно разписана процедурата за смяна на работодател, но липсва ясна и облекчена правна рамка за вътрешно изменение на съдържанието на трудовото правоотношение при текущия работодател (изключена е например възможността за повишение на работника или служителя, доколкото в издаденото Единно разрешение за пребиваване и работа (ЕРПР) фигурира конкретната длъжност, за която е сключен трудовия договор с чужденеца). Към момента всяко изменение на длъжността (код по НКПД) или мястото на работа на чужденец с (ЕРПР) се тълкува като промяна в условията, при които е издадено първоначалното решение. Липсата на изричен текст в законопроекта, който да урежда тези промени при текущия работодател, създава следните правни рискове: 1. Непропорционална административна тежест: Работодателят е принуден да		на едно предприятие. В публикувания за обществено обсъждане през месец януари 2026 г. проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ) беше предвидена възможност за промяна на мястото на работа, посредством изменение на чл. 10 от ЗТМТМ, като се уреждат случаите при смяна на мястото на работа (вкл. когато мястото на работа следва характера на работа), работодателят да уведомява писмено Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда. Ще бъде обсъдено в рамките на следващи изменения на законодателството, с оглед съгласуване с всички заинтересовани стани.

				преминава през пълната процедура отново, в случай че иска да повиши работника или служителя, предлагайки му по-висока длъжност от заеманата. 2. Правна несигурност: Кодексът на труда позволява промяна на длъжността и мястото на работа с допълнително споразумение (чл. 119), но ЗЧРБ не синхронизира този процес, което поставя работодателите в риск от санкции при вътрешни повишения на чужденци с издадени ЕРПР. 3. Липса на стимул за кариерно развитие: Текущата правна уредба на практика „замразява“ чуждестранния служител на първоначалната му длъжност за целия период на разрешението и възпрепятства професионалното му израстване при същия работодател. В чл. 24и, ал. 15 от Проекта се споменават документите при „промяна на длъжността“, но единствено в контекста на заявление за смяна на работодател, което създава състояние на неравнопоставеност между настоящия и новия работодател. Настоящият работодател, в случай че иска да развива кариерно конкретен чуждестранен служител, е ограничен от липсата на нормативна възможност за промяна на длъжността, за разлика от един нов работодател, който може да предложи нова по-конкурентна длъжност. Това игнорира реалните нужди на бизнеса от: 1. Кариерно израстване на чуждестранния служител в структурата на настоящия работодател, макар и за срока на издаденото му ЕРПР.		

				2. Организационни промени (промяна на мястото на работа на служителя от един обект в друг, собственост на същия работодател). 3. Гъвкавост на пазара на труда, която е основна цел на предлаганите изменения. II. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПЪЛНЕНИЯ Въз основа на гореизложените мотиви предлагаме създаването на нова алинея в чл. 24и, която да регламентира възможността за изменение на съдържанието на трудовото правоотношение с чужденец с издадено ЕРПР при същия работодател. В тази връзка сме на мнение, че работодателят не следва да дължи отделно уведомление до дирекция „Миграция“ за настъпилите вътрешни промени в трудовото правоотношение. Всяка промяна в параметрите на трудовото правоотношение се регистрира в реално време в Националната агенция за приходите (НАП) чрез Единния електронен трудов запис, достъп до която система също в реално време имат органите на Изпълнителна агенция „Главна инспекцията по труда'', които осъществяват контрол по линия на ЗТМТМ. Органите на Министерството на вътрешните работи имат възможността да осъществяват контрол върху актуалния статус на заетостта на чужденеца чрез автоматизиран служебен достъп до регистрите на Националната агенция за приходите на база сключени споразумения за сътрудничество между институциите. Във връзка с въведената в чл. 24и, ал. 22 възможност за смяна на работодателя при		

				определени условия предлагаме следните изменения и допълнения: 1. Относно срока от 6 (шест) месеца: ○ Сегашен текст: „...след като е работил за първия работодател не по-малко от шест месеца.“ ○ Предложение за допълнение: „...след като е работил за първия работодател не по-малко от шест месеца, в което време не се включват периодите на отсъствие на чужденеца.“ В настоящия текст понятието „работил“ е твърде общо, затова считаме, че следва да се конкретизира реално отработеното време да отговаря на броя работни дни по нормативен календар, без в този шестмесечен период да се включват отпуски и болнични. 2. Относно естеството на нарушенията: ○ Сегашен текст: „...данни за установени нарушения на трудовото законодателство, извършени от първия работодател през периода на трудовото правоотношение с чужденеца...“ ○ Предложение за изменение: „...данни за установени нарушения на трудовото законодателство, извършени от първия работодател спрямо съответния чужденец през периода на трудовото правоотношение“ Смяната на работодател преди 6-ия месец е извънредна мярка, целяща да защити работника или служителя от злоупотреби. В тази връзка е логично тези нарушения да бъдат насочени именно към условията на труд на конкретния чужденец. Това предотвратява възможността служители да напускат преждевременно на базата на административни нарушения на		Приема се и е отразено в законопроекта.

				работодателя, които обаче нямат връзка с тяхната заетост. III. ОЧАКВАН ЕФЕКТ 1. Нормативна синхронизация: Предложението осигурява пряка връзка между чл. 119 от Кодекса на труда (изменение на договора по взаимно съгласие) и административния режим по ЗЧРБ. Чрез него се премахва рискът работодателите да бъдат санкционирани за „предоставяне на труд на длъжност, за която не е издадено разрешение“, когато промяната е изцяло законосъобразна от трудовоправна гледна точка. 2. Намаляване на административната тежест: В съответствие с европейските стандарти държавата не следва да изисква информация, с която вече разполага. Тъй като всяка промяна в параметрите на трудовия договор се регистрира в реално време в НАП чрез Единния електронен трудов запис, изискването за отделно уведомяване на МВР е излишно дублиране на данни. 3. Правна сигурност и превенция на злоупотребите: Ясното дефиниране на срока за смяна на работодател като „ефективно отработено време“ и ограничаването на трудовите нарушения до такива, касаещи конкретния служител, ще ограничат риска от недобросъвестно прекратяване на трудовите правоотношения с цел заобикаляне на закона. 4. Стимулиране на кариерното развитие и задържането на кадри в условия на недостиг на работна ръка и демографски проблеми: Предложената промяна ще позволи на работодателите да повишават и развиват своите служители с издадено Единно		

				разрешение за пребиваване и работа без административни пречки, което е ключов фактор за конкурентоспособността на българската икономика при привличането на работна сила от трети страни.		
19.	Официално, 05.05.2026 г.	ВКБООН	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Представителството на Върховния комисариат за бежанците на ООН ("ВКБООН") в България би искало да благодари на Министерството на вътрешните работи за предоставената възможност да представи своите коментари по предложения проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за чужденците в Република България , и по-специално разпоредбите, свързани с въвеждането на процедура за скрининг и гранична процедура за връщане в съответствие с Регламент (ЕС) 2024/1356 и Регламент (ЕС) 2024/1349. ВКБООН представя тези коментари в качеството си на Агенцията, на която е възложена от Общото събрание на ООН отговорността да предоставя международна закрила на бежанците и други лица в рамките на своя мандат, както и да подпомага правителствата в търсенето на трайни решения за тях. Както е посочено в неговия устав, ВКБООН изпълнява своя мандат за международна закрила, като, *inter alia*, "насърчава сключването и ратифицирането на международни конвенции за закрила на бежанците, контролира тяхното прилагане и предлага изменения в тях". Надзорната отговорност на ВКБООН съгласно неговия устав е потвърдена и в член 35 от	**Не се приема.**	Не подкрепяме направените коментари по чл. 7а. Направените предложения ще доведат от усложняване на процедурата, касаеща представителството на непридружените и придружени малолетни лица, което от своя страна ще доведе до увеличаване на административната тежест и необходимост от предвиждане на допълнителни финансови ресурси за обезпечаване на процесуалните

				Конвенцията за статута на бежанците от 1951 г. ("Конвенцията от 1951 г.") и член II от Протокола за статута на бежанците от 1967 г. ("Протоколът от 1967 г."), които задължават държавите - страни по Конвенцията, да сътрудничат на ВКБООН при изпълнението на неговия мандат, по-специално като улесняват задължението на ВКБООН да контролира прилагането на разпоредбите на Конвенцията от 1951 г. и Протокола от 1967 г. Надзорната отговорност на ВКБООН е отразена и в правото на Европейския съюз, включително чрез общо позоваване на Конвенцията от 1951 г. в член 78, параграф 1 от Договора за функционирането на Европейския съюз (наричан по-долу "ДФЕС"). Надзорната отговорност на ВКБООН се упражнява отчасти чрез издаване на тълкувателни насоки относно значението на разпоредбите и термините, съдържащи се в Конвенцията от 1951 г., както и чрез предоставяне на коментари по предложения в законодателството и политиките, които оказват влияние върху закрилата и трайните решения за лицата, обхванати от неговия мандат. **II. Общи коментари** ВКБООН приветства усилията на България да гарантира, че правната рамка отразява съответните разпоредби и отговорности, произтичащи от изискванията на Пакта на Европейския Съюз за миграцията и убежището, включително определянето на компетентните органи за провеждане на скрининга, посочването на помещенията,		представители в процедурите по изпълнение на скрининг съгласно Регламент (ЕС) 2024/1356. В тази връзка, поддържаме вече изразеното неколкократно становище за запазване на сега действащата редакция на чл. 7а, като считаме, че същата се е доказала практически при изпълнение на разпоредбите на ЗЧРБ. <u>По коментарите на чл. 21л</u> Не подкрепяме направените коментари и предложения по ал. 4. В цитираната разпоредба е записано, че при

				където той ще се провежда, и настаняването на лицата, подлежащи на скрининг. ВКБООН приветства предложенията, насочени към гарантиране, че лицата, подложени на скрининг, получават информация, имат достъп до медицинско лечение при спешни случаи и назначаване на представители на непридружени деца, както и изричните разпоредби гарантиращи, че непридружените деца не могат да бъдат задържани в рамките на гранична процедура за връщане. Същевременно ВКБООН подчертава възможностите за по-нататъшно укрепване на някои предложени разпоредби, за да се гарантира пълно съответствие с задълженията на България съгласно стандартите и съдебната практика на ЕС, европейското и международното право. **III. Специфични коментари** Следващите коментари са съсредоточени върху аспектите на проектозакона, които се нуждаят от преразглеждане, за да се осигури съответствие с приложимите разпоредби на Пакта на ЕС за миграцията и убежището, в съответствие с приложимите стандарти на международното право и правото на ЕС, както и с добрите практики. *III.1 Скрининг* *Регламентът за скрининга постановява, че гражданите на трети държави, подложени на скрининг, трябва да останат на разположение на компетентните органи, като същевременно се уточнява, че*		настаняването по ал. 2 и 3 се отчитат специалните потребности на уязвимите и на непридружените малолетни и непълнолетни лица. Разпоредбата не регламентира цялата процедура при настаняването на непридружените малолетни и непълнолетни лица в центровете за скрининг. Подробно процедурата ще бъде разписана в подзаконови нормативни актове, уреждащи практическото приложение на регламента. Не подкрепяме направените коментари и

				задържането не е нито автоматично, нито допустимо без индивидуална оценка, доказваща необходимостта и пропорционалността, и само когато по-малко принудителни алтернативи не могат да бъдат приложени ефективно. Международните и европейските стандарти за правата на човека, включително Хартата на основните права на ЕС, остават напълно приложими през целия процес на скрининга. Настоящата липса на специализирани центрове за скрининг създава риск скринингът да се извършва в помещения, предназначени за краткосрочно настаняване (24 часа), които не отговарят на стандартите, изисквани съгласно Директивата за условията на прием и Директивата за връщане. Този риск се усилва от липсата на ясен срок за настаняване по време на скрининга. Взети заедно, тези елементи показват необходимост от целенасочени промени на проектозакона, за да се гарантира пълно съответствие с правните стандарти на ЕС и международните стандарти и да се предотвратят практики, които могат да доведат до фактическо задържане. *ВКБООН подчертава, че децата не трябва да бъдат задържани по време на скрининга и че всички мерки, насочени към осигуряване на това те да бъдат на разположение на властите, трябва да бъдат без лишаване от свобода и да не се равняват на фактическо задържане. Международните и европейските стандарти, включително тези*		предложения по ал. 6. Относно ограничаването достъпа на неправителствени организации, предоставящи съвети и консултации на чужденците по време на скрининга, Регламента позволява всяка държава членка да осигури независим механизъм за наблюдение. В настоящия случай, независимия механизъм за наблюдение следва да бъде в правомощията на Омбудсмана на Република България, съгласно неговите функции. На неправителствения сектор не е

				на Комитета за предотвратяване на изтезанията (КПИ) и Комитета на ООН по правата на детето, изискват непридружените деца да бъдат своевременно идентифицирани, да им се направи оценка от квалифицирани специалисти и да бъда настанени в подходяща грижа, като им се осигурява достъп до представителство, което да защитава най-добрия им интерес, правна помощ и ефективни средства за правна защита. В съответствие с тези стандарти ВКБООН препоръчва в проектозакона да се въведат приложими алтернативи на задържането, и подходящи за цялото семейство, да се осигурят индивидуални оценки, основани на най-добрия интерес на детето, и да се гарантира достъп до обжалване и правна помощ. *ВКБООН приветства предложението в проектозакона да се определят обучени социални работници за представители на непридружени деца и да се въведат гаранции относно обучението и управляемия брой случаи. В същото време ВКБООН подчертава, че тази представителна функция трябва да допълва достъпа до квалифицирана правна помощ, както се изисква съгласно националното законодателство и Регламента за скрининг. ВКБООН припомня освен това, че гаранциите за закрила на детето се отнасят за всички деца, а не само за непридружените деца, и че националните органи за закрила на детето и социалните работници трябва да*		ограничено изцяло правото да предоставя консултации във връзка с процедурата по скрининг, а само при необходимост от запазване на обществения ред и националната сигурност. Разпоредбата кореспондира с чл. 8, параграф 6 от Регламента. По коментарите на чл. 21м Не подкрепяме направени предложения за изменения и добавяне на нови алинеи. Считаме, разпоредбата на ал. 4 за изчерпателна. В процедурата за гранична процедура за убежище

				бъдат систематично включвани във всички административни производства, засягащи деца. Съответно ВКБООН препоръчва укрепване на проектозакона, за да се гарантира задължителното присъствие на социални работници за всички деца по време на скрининга; ранното и систематично включване на органите за закрила на детето и борба с трафика на хора; своевременното назначаване на адвокати за осигуряване на правна помощ; и надеждни, съобразени с нуждите на децата и отчитащи преживените травми оценки на уязвимостта, подкрепени от устни преводи и комуникация, съобразена с децата. Тези мерки са от съществено значение за осигуряване на навременно насочване и подходяща подкрепа, включително здравни грижи, психосоциална подкрепа и безопасно настаняване. *ВКБООН подчертава, че ефективният достъп до правни консултации и правна помощ, включително правото да се оспори всяко настаняване, водещо до лишаване от свобода, е основна гаранция и съществен компонент на правото на ефективна правна защита за всички лица, подложени на скрининг. ВКБООН препоръчва изменение на Закона за правната помощ, за да се гарантира изрично достъп до правна помощ за чужденци, подложени на скрининг, на гранична процедура за връщане и на лица, настанени в центрове за скрининг или други „подходящи за целта места“, при условия, равностойни на тези, приложими за лица,*		компетентен орган е ДАБ-МС и като такъв, от негова компетентност е да прецени достъпа на непридружени малолетни и непълнолетни в общата процедура по международна закрила. Разпоредбата не предвижда настаняването на непълнолетни и малолетни лица за целите на граничната процедура за връщане. По коментарите на чл. 41а, ал. 3, Не подкрепяме направеното предложение за редакция. Предложеният текст е в съответствие със съдебната практика в

				задържани съгласно Закона за Министерството на вътрешните работи. ВКБООН препоръчва освен това да се приведат в съответствие разпоредбите, уреждащи достъпа на неправителствени организации, предоставящи правни съвети и консултации, с член 8, параграф 6 от Регламента за скрининг, като се гарантира, че всякакви ограничения се прилагат по изключение, са пропорционални, не правят достъпа невъзможен и са предмет на ясни процедури и ефективни средства за правна защита. *Освен това, макар да приветства въвеждането на задължителни предварителни медицински прегледи, извършвани от квалифициран медицински персонал, ВКБООН предупреждава, че предвидената възможност да не се извършва допълнителна проверка на здравословното състояние, при липса на ясно определени критерии рискува да доведе до пропуски свързани със здравни нужди и зашитата на общественото здраве. Поради това ВКБООН препоръчва във вторичното законодателство да бъдат определени подробни правила за медицинските прегледи, включително ясни стандарти и гаранции, за да се осигури ранното идентифициране на рисковете за здравето и ефективното прилагане на Регламента за скрининг на практика.* ВКБООН приветства разпоредбите на законопроекта, свързани с установяването на уязвимости по време на скрининга. Ранното		областта на миграционното право. С предложението за промяна се допуска издаването на нов акт, който съгласно националното законодателство ще подлежи на обжалване, което ще доведе до завяване изпълнението на процедурата по връщане. Наложената и работеща практика показва, че промяна на държавата, където гражданина на трета страна ще бъде върнат се налага при фактическото установяване на неговата самоличност, с представен валиден документ за пътуване

				пресяване е важно за идентифициране на лицата със специфични нужди (включително жертви на трафик и други форми на насилие, включително такова основано на пола, лица без гражданство, лица с увреждания, възрастни хора в риск, лица преживели изтезания и травма, както и непридружени или разделени от семействата си деца), за да им се предостави навременна подкрепа и да се насочат към редовната процедура онези, за които ускорените и граничните процедури не са подходящи. В този контекст ВКБООН припомня, че Регламентът за скрининг уточнява, че държавите-членки следва да ангажират националните органи, отговарящи за идентифицирането на жертви на трафик на хора, когато скринингът разкрие факти, свързани с трафик на хора (съображение 24). Освен това „Формулярът за скрининг“ – документът, попълван от органите на държавите-членки в края на скрининг – ги задължава да включват съответната информация в случаи на подозрения за незаконно превеждане или трафик на хора (чл. 17, параграф 2, буква г)). Преработената Директива за борба с трафика на хора въвежда задължение за очертаване на механизми за насочване при идентификация. ВКБООН препоръчва да се добави конкретна разпоредба относно оценката за уязвимост, за да се отразят изрично задълженията, произтичащи от Директивата за борба с трафика на хора. По-специално, в законопроекта би било полезно да се уточни,		или издаден такъв от съответните дипломатически представителства.

				че когато по време на скрининга се установят елементи, включително индикатори за трафик на хора, компетентните органи трябва да осигурят незабавното включване на националните органи, отговарящи за идентифицирането и защитата на жертвите на трафик, включително чрез определени и подходящо обучени координатори за борба с трафика на хора. Такава разпоредба следва да предвижда също така използването на ясни механизми за насочване, за да се гарантира навременен достъп до помощ и защита, в съответствие с Регламента за скрининг и Директивата за борба с трафика на хора, както и за отразяване на съответните показатели в документацията от скрининга. *Задържане* Регламентът за скрининг предвижда, че по време на скрининга гражданите на трети страни трябва да „останат на разположение“ на органите, извършващи скрининга, като тези органи следва да включат в националното си законодателство мерки за предотвратяване на риска от укриване (член 6 и съображение 11 от Регламента за скрининг). Въпреки че могат да бъдат наложени такива мерки за предотвратяване на риска от укриване, например чрез ограничаване на свободата на движение, когато съществува такъв риск, автоматичното задържане по време на скрининга би било в нарушение на европейското право. Съображение 11 ясно постановява, че дадено лице може да бъде задържано само когато това се окаже необходимо и въз основа на индивидуална		

				оценка на всеки отделен случай, ако други, по-малко принудителни алтернативни мерки не могат да бъдат приложени ефективно. Освен това се подчертава, че задържането трябва да бъде крайна мярка, прилагана в съответствие с принципите на необходимост и пропорционалност, и трябва да подлежи на ефективна правна защита в съответствие с националното, европейското и международното право и в съответствие с изискванията на Директивата за условията на приемане (ако лицето подаде молба за международна закрила) и Директивата за връщане (ако не подаде молба за международна закрила), включително разпоредбите относно процедурата и условията на задържане. ВКБООН припомня, че макар лицата, подложени на скрининг, да не е разрешено влизане на територията, международното и европейското право и стандарти в областта на правата на човека, включително Хартата на основните права на ЕС, остават приложими. Въпреки това, предложеният член 21л, ал. 2 предвижда, че по време на скрининга, провеждан от Граничната полиция, чужденците могат да бъдат настанени в центрове за скрининг и други подходящи места в зоната на отговорност на граничната полиция въз основа на заповед за настаняване, издадена от директора на Главна дирекция „Гранична полиция“ или оправомощено от него длъжностно лице. ВКБООН изразява загриженост относно тази разпоредба, тъй като в нея не са посочени		

				правните основания за такава заповед за настаняване и не се изисква оценка на необходимостта и пропорционалността, нито задължително проучване на приложимостта на алтернативи, както е предвидено в съображение 11. Член 21л, ал. 3 предвижда, че скринингът съгласно чл. 7 от Регламента за скрининг се извършва в центровете за скрининг, управлявани от Дирекция „Миграция“ и подходящи за целта места в СДВР/ОДМВР. Предложената алинея уточнява, че по време на скрининга чужденците могат да бъдат настанени в центровете на Дирекция „Миграция“, когато е налице опасност от укриване или заплаха за обществения ред и здраве, въз основа на заповед за настаняване, издадена от директора на Дирекция „Миграция“, съответния директор на областна дирекция към МВР или оправомощено от тях длъжностно лице. Въпреки че в този случай са посочени правните основания, не се изисква оценка на необходимостта и пропорционалността, нито задължително проучване на приложимостта на предвидените алтернативи. В проектозакона не се дава определение за „подходящи за целта места“. Важно е не само да се уточни кои ще бъдат тези места, но и да се гарантира, че условията в тях не съставляват задържане. Дори и да не се считат за такива съгласно националното законодателство, те биха се считали за места за задържане за целите на Конвенцията срещу изтезанията и Европейската конвенция за		

				правата на човека („ЕКПЧ“), ако настанените в такива места са подложени на ограничения като вечерен час, изисквания за получаване на разрешение за напускане на мястото, ограничения относно разстоянието, което могат да изминат, или местата до които могат да пътуват както и наблюдение, мониторинг или контрол на техните движения в рамките на мястото, и/или ограничения върху комуникациите или посетителите. ВКБООН изразява сериозна загриженост, че при липсата на центрове за скрининг, такива „подходящи за целта места“, където ще се извършва скринингът и ще бъдат настанени лицата, могат да бъдат помещенията за настаняване на лица, задържани съгласно Закона за Министерството на вътрешните работи, които са предназначени за краткосрочно задържане до 24 часа. Освен това, регламентът за скрининг ясно изисква условията в местата, където се извършва скринингът, да отговарят на стандартите съгласно Директивата за условията прием (Директива (ЕС) 2024/1346) и Директивата за връщане (Директива 2008/115/ЕО), на които тези съоръжения понастоящем не са пригодени да отговарят. Проектозаконът не предвижда срок за настаняване по време на скрининга, което, в съчетание с крайния срок, предвиден в Регламента за скрининг може да достигне до 7 дни, като е възможно това да се случи в места, предназначени единствено за краткосрочно 24-часово настаняване.		

				В светлината на гореизложеното, ВКБООН препоръчва преразглеждане на проектозакона за да се гарантира, че мерките, прилагани по време на скрининга, напълно отразяват неавтоматичния характер на задържането и са обосновани на индивидуална оценка на необходимостта и пропорционалността, като систематично се разглеждат по-малко принудителни алтернативи преди да се пристъпи към настаняване. Всяка заповед за настаняване следва да се основава на ясни правни основания и процедурни гаранции, включително ефективен достъп до съдебен контрол. Препоръчва се също така терминът „подходящи за целта места“ да бъде дефиниран в закона и да се гарантира, че условията във всички места за скрининг отговарят на приложимите стандарти съгласно правото на ЕС и международното право, по-специално Директивата за условията на прием и Директивата за връщане, и не представляват де факто задържане. *III.2. Задържане на непридружени деца и други уязвими лица* ВКБООН припомня, че съгласно член 3 от Конвенцията за правата на детето („КПД“) и както е потвърдено в законодателството на ЕС, най-добрият интерес на детето трябва да бъде основен фактор при всички мерки, засягащи детето. Задържането не може да се обосновава единствено с факта, че детето е непридружено или разделено, или въз основа на неговия миграционен статут или статута му на пребиваване. Освен това децата никога		

				не трябва да бъдат подлагани на наказателни мерки заради миграционния статут на родителите си. Трябва да се проучват алтернативи на задържането, за предпочитане чрез варианти за алтернативна грижа в семейна среда или други подходящи алтернативни мерки за грижа, както е определено от компетентните органи за закрила на детето. Член 21л ал. 4 от проектозакона предвижда, че при настаняването се отчитат специалните потребности на уязвимите лица и непридружените деца. Въз основа на стремежа да се гарантира спазването на законодателството на ЕС и задълженията на България в областта на правата на човека, ВКБООН препоръчва настаняването да се определя въз основа на оценка на неговото въздействие върху уязвимото лице или непридруженото дете, като се гарантира, че то се основава на индивидуална оценка в рамките на цялостната преценка относно това дали да се наложи такова настаняване, както и относно избора на конкретни помещения и условията в тях. ВКБООН предупреждава за риска от настаняване (задържане) на уязвими лица, и по-специално на деца, в центрове за краткосрочно задържане и припомня, че това може да представлява нарушение, по-специално на член 3 от ЕКПЧ, като Европейският съд по правата на човека е установил много строги стандарти по отношение на такова настаняване и вече е констатирал нарушение на член 3 във връзка		

				с настаняването в такива помещения за настаняване на задържани лица на семейство с малки деца в България, въпреки относително краткия срок на престоя. Според ВКБООН, за да се гарантира спазването на най-добрия интерес на детето, както е заложено в Хартата на основните права на Европейския съюз („ХОПЕС“) децата по правило не следва да бъдат задържани. Освен това, проектозаконът не предвижда никакви алтернативи на задържането - като например редовно явяване пред властите, като по този начин не гарантира, че настаняването в такива центрове е мярка, която се прилага само в краен случай. По-специално по отношение на непридружените деца, ВКБООН счита, че като алтернатива, когато са налице основания за задържане, би могло да се обмисли предоставянето на полицейска закрила и настаняването на децата в социални услуги съгласно член 7, ал. 1, т. 3 от Наредбата условията и реда за предоставяне на полицейска закрила. С оглед на гореизложеното ВКБООН изразява сериозна загриженост, че предложеният проект не предвижда изрично право на обжалване на заповедта за настаняване, както и правна помощ за това, което е в противоречие със задълженията на България съгласно националното законодателство и правото на ЕС относно правото на ефективна правна защита. В този контекст ВКБООН препоръчва проектозаконът да отразява изцяло		

				гаранциите и задълженията, заложени в Регламента за скрининг и приложимите стандарти на ЕС и международните стандарти, с особено внимание към правата и най-добрия интерес на детето. ВКБООН подчертава важността да се гарантира, че непридружените деца и децата със семейства не се задържат по време на процеса на скрининг и че всички мерки, насочени към предотвратяване на опасността от укриване, да не се равняват на фактическо задържане. За тази цел е от съществено значение да се осигурят подходящи места за настаняване в общността и подходящи условия за настаняване в семейна среда, както и бърз достъп до прием, грижи и закрила в рамките на националната система за закрила на детето. *III.3. Гаранции за деца* ВКБООН приветства предложената разпоредба, която предвижда Дирекция социално подпомагане да определи представител на непридружените деца по време на скрининга, както и изричното изискване той да е преминал обучение и посочването на максимален брой деца, за които такъв представител да отговаря. ВКБООН припомня, че ролята на представителя е допълваща и не замества тази на адвоката, чиято задача е да предоставя правна помощ, както е предвидено и в член 15, ал. 8 от Закона за закрила на детето. ВКБООН припомня също, че както съгласно националното законодателство, така и съгласно Регламента за скрининг, ролята на		

				националните органи за закрила на детето не се ограничава до непридружените деца, а се отнася за всички деца – по-специално член 12, параграф 4 постановява, че в случая на деца подкрепата трябва да се предоставя по начин, подходящ за деца и съобразен с възрастта им, от персонал, обучен и квалифициран да работи с непълнолетни, и *в сътрудничество с националните органи за закрила на детето*. Законът за закрила на детето, съгласно член 15, ал. 4, изисква присъствието на социален работник във всички административни производства, засягащи деца. ВКБООН припомня също така своите препоръки за укрепване и разширяване на механизмите за първоначална идентификация и насочване чрез системно включване на органите за закрила на детето и за борба с трафика на хора, включително чрез специализиран скрининг на непридружени и разделени от семействата си деца от обучени полицейски служители, специализирани в закрилата на детето, на ранен етап. Точната и навременна идентификация на децата в риск изисква последователно използване на преводачески услуги, комуникация, съобразена с нуждите на децата, и ясни стандартни оперативни процедури, които да насочват всички участници, особено в случаи на съмнения относно възрастта или статуса. Бързото назначаване на обучени и независими представители на непридружени деца, подкрепени от подходящо обучени адвокати за правна помощ с управляем брой случаи, е от решаващо значение за		

				осигуряване на ефективно участие в процеса на скрининг и достъп до средства за правна защита. В заключение, ВКБООН приканва законодателя да надгради положителните елементи на предложените разпоредби, като допълнително укрепи специфичните за децата гаранции през целия процес на скрининга. Макар че назначаването на обучени социални работници за представители на непридружени деца се приветства, от съществено значение е да се гарантира, че тази роля ефективно допълва, а не замества достъпа до квалифицирана правна помощ. Във връзка с това ВКБООН препоръчва въвеждането на ясно правно изискване за задължително присъствие на социални работници, които да предоставят информация и помощ на *всички* деца по време на скрининга, в съответствие с националното законодателство и Регламента за скрининг, както и гарантиране на ранното и систематично участие на органите за закрила на детето и за борба с трафика на хора. Цялостните, съобразени с нуждите на децата и отчитащи преживените травми оценки на уязвимостта, подкрепени от услуги за превод и комуникация, съобразена с децата, трябва да бъдат в основата на навременното насочване и предоставянето на подходяща подкрепа, включително здравни грижи, психосоциални услуги и безопасно настаняване. Включването на тези гаранции в проектозакона ще бъде от решаващо значение за създаването на рамка за скрининг, която е		

				наистина съобразена с нуждите на децата, съответства на законодателството и защитава правата и най-добрите интереси на всички деца. *III.4 Достъп до правна помощ и информация* Както бе посочено по-горе, е необходимо да се гарантира достъп до правни консултации, включително правна помощ за обжалване на заповед за настаняване, на лица, подложени на скрининг в съответствие с правото на ефективна правна защита по отношение на настаняването в център за скрининг или другите предвидени за целта места. Поради това ВКБООН препоръчва да бъде внесено изменение в Закона за правната помощ, за да се уточни, че чужденците, подложени на скрининг, и тези, настанени в центрове за скрининг и други подходящи места, имат достъп до правна помощ, в допълнение към лицата, срещу които е издадено решение за връщане или които са настанени в специални домове за временно настаняване на чужденци, както и да се обмисли изменение на законодателството за въвеждане на разпоредби относно правното представителство, подобни на тези, приложими за лицата, задържани съгласно Закона за Министерството на вътрешните работи. ВКБООН изразява загриженост, че проектозаконът предвижда, че органите за скрининг могат да ограничават достъпа на неправителствени организации, които предоставят съвети и консултации чужденци		

				по време на скрининг, когато това е необходимо за защита на националната сигурност и при на заплаха за обществения ред. ВКБООН изразява загриженост, че предложената формулировка се отклонява от изискванията на съответната разпоредба в регламента (член 8, параграф 6) и не включва всички гаранции, заложени в нея, по-специално че ограничения могат да се налагат само при условие, че този достъп не е сериозно ограничен или невъзможен, като също така не се прави конкретно позоваване на процедурата, която трябва да се следва за ограничаване на този достъп, и на средствата за обжалване на решението. В светлината на тези съображения ВКБООН подчертава, че ефективният достъп до правни консултации и правна помощ, включително правото да се оспори всяко настаняване, равнозначно на лишаване от свобода, е основен елемент на правото на ефективна правна защита за всички лица, подложени на скрининг. За тази цел ВКБООН препоръчва да се измени Законът за правната помощ, за да се включат изрично чужденците, подлежащи на скрининг, процедурата за връщане на границата, както и лицата, настанени в центрове за скрининг или други „подходящи за целта места“, като се гарантира достъп до правно представителство при условия, равностойни на тези, приложими за лицата, задържани съгласно Закона за Министерството на вътрешните работи. ВКБООН препоръчва освен това гаранциите, регулиращи достъпа на неправителствени		

				организации, предоставящи правни съвети и консултации, да бъдат напълно съгласувани с член 8, параграф 6 от Регламента за скрининг, като се посочи ясно, че всякакви ограничения трябва да бъдат извънредни, пропорционални, да не правят достъпа невъзможен и да подлежат на ясни процедури и ефективни средства за обжалване. Включването на тези препоръки ще бъде от съществено значение за осигуряване на правна сигурност, спазване на правото на ЕС и ефективна защита на основните права през целия процес на скрининг. *III.5 Проверка на здравословното състояние* Въпреки че ВКБООН приветства предложеното изменение в Закона за здравето, което предвижда всички граждани на трети държави подлежащи на скрининг да преминават предварителна проверка на здравословното състояние, извършвана от квалифициран медицински персонал, ВКБООН изразява загриженост, че предложените изменения предвиждат също така квалифицираният медицински персонал да може да реши, въз основа на медицинските обстоятелства, свързани с общото състояние на дадено лица, че не е необходима допълнителна проверка на здравословно състояние време на скринига. Според ВКБООН тази формулировка, при липса на ясни критерии за определяне на „общото състояние“ или условията, при които не се извършват допълнителни проверки създава риск здравните нужди и рискове да останат неоткрити и по този начин да се наруши		

				ефективността на тази разпоредба на практика. ВКБООН препоръчва във вторичното законодателство да бъдат предвидени подробни правила относно проверката на здравословното състояние. ВКБООН препоръчва: • **Член 21л, ал. 2 да се измени, както следва:** *"Скринингът съгласно членове 5 и 7 от Регламент (ЕС) 2024/1356 се извършва в центрове за скрининг и в други подходящи места в рамките на зоната на отговорност на Главната дирекция „Гранична полиция“. Такива подходящи места и съоръжения трябва да отговарят на стандарти, подходящи за лицата, подложени на скрининг, включително уязвимите лица, и да са адаптирани към техните специфични нужди. По време на скрининга чужденците, с изключение на непридружените деца, могат да бъдат настанени в центровете за скрининг или други подходящи места въз основа на заповед за настаняване, издадена от директора на Главната дирекция „Гранична полиция“ или от упълномощен от него служител, когато съществува риск от укриване или заплаха за обществения ред или общественото здраве.“* • **Член 21л, ал. 4 да се измени, както следва:**		

				"Заповедта за настаняване се издава след индивидуална оценка за всеки отделен случай, като се отчитат уязвимостта на засегнатото лице, необходимостта и пропорционалността на мярката, както и възможността за прилагане на обезпечителни мерки. По отношение на непридружените деца се предприемат подходящи мерки за предоставяне на полицейска закрила." • **Член 21л ал. 6 да се измени, както следва:** *"Органите за скрининг могат да ограничават достъпа на неправителствени организации, предоставящи съвети и консултации на чужденци по време на скрининга, само когато това е необходимо за защита на националната сигурност или когато съществува сериозна заплаха за обществения ред, при условие, достъпът не се ограничава сериозно и не става невъзможен."* • **В член 46а да се създаде нова ал. 8, както следва:** *„Заповедите за настаняване, издадени съгласно член 21л, алинеи 2 и 3, подлежат на обжалване в съответствие с Административнопроцесуалния кодекс. Съдът се произнася по жалбата незабавно.“* • В допълнителните разпоредби да бъде въведено **определение на термина „други подходящи места“**, което ясно да посочва приложимите минимални		

				стандарти и условия и да гарантира, че тези съоръжения не представляват фактическо задържане. • **Да се въведе разпоредба, която да предвижда задължително присъствие на социален работник,** който да предоставя информация и подкрепа на всички деца по време на процеса на скрининга, в съответствие със Закона за закрила на детето. • **Член 22, ал. 1, т. 9 от Закона за правната помощ** да се измени, за да се изясни обхватът на лицата, които имат право на правна помощ, както следва: *„Чужденци, по отношение на които е наложена принудителна административна мярка; чужденци, в процедура по скрининг или гранична процедура за връщане; както и чужденци, настанени в специален дом за временно настаняване на чужденци, центрове за скрининг или други подходящи за целта места съгласно Закона за чужденците, които не разполагат с достатъчно финансови средства и желаят да ползват правна помощ.“* • **Да се предвидят разпоредби, които да гарантират, че чужденците, настанени в „подходящи за целта места“ по време на скрининга,** имат достъп до правна помощ и представителство, равностойни на		

				тези, предоставяни на лицата, задържани съгласно Закона за Министерството на вътрешните работи. • Предложените изменения в Закона за здравето да бъдат **допълнени с подробна и задължителна подзаконова нормативна уредба**, която ясно да регулира обхвата, методологията и минималните стандарти за предварителните и последващите проверки на здравословното състояние по време на скрининга. Такива правила следва да определят обективни критерии за установяване кога не може да не бъдат извършени допълнителни проверки на здравословното състояние, като се гарантира, че това решение се взема единствено въз основа на задълбочена, индивидуализирана оценка от квалифициран медицински персонал. **III.2 Гранична процедура за връщане** *ВКБООН изразява сериозна загриженост относно липсата на изрично изискване за индивидуална оценка, съобразяване с принципите за необходимост и пропорционалност и прилагане на алтернативи преди издаване на заповед за настаняване, както и относно липсата на гарантирана правна помощ, което нарушава правото на ефективна правна защита, както се изисква съгласно законодателството на*		

				ЕС, включително Директивата за връщане и Регламент (ЕС) № 2024/1349, съгласно тълкуването на Съда на Европейския съюз и Европейския съд по правата на човека. *Допълнителни опасения възникват от разпоредбите, позволяващи промяна на държавата на връщане без издаване на ново решение, подлежащо на обжалване. В съответствие с практиката на Съда на Европейския съюз, определянето и, когато е необходимо, промяната на държавата на връщане трябва да бъдат предмет на ново решение и ефективен съдебен контрол, за да се позволи оценка на рисковете относно принципа на забраната за връщане.*		
				По отношение граничната процедура за връщане, член 21м), ал. 2 предвижда, че по време на процедурата чужденците се настаняват в центрове, управлявани от Дирекцията „Миграция“, въз основа на заповед, издадена от органите съгласно член 44, ал. 1, в случаите, когато е налице опасност от укриване, ако избягват или възпрепятстват подготовката за връщане или процеса на извеждане от страната или представляват риск за обществения ред, обществената сигурност или националната сигурност. Въпреки това няма изискване всяко решение да бъде предшествано от индивидуална оценка на необходимостта и пропорционалността, както и от проверка на приложимостта на обезпечителни мерки (алтернативи на задържането).		

				ВКБООН приветства разпоредбата в член 21м), ал. 4, която изключва приложимостта на настаняването спрямо непридружените деца чиято молба за международна закрила е била отхвърлена в рамките на граничната процедура за убежище и на които не е разрешено да влязат на територията. Същевременно е необходимо придружените деца също да бъдат изключени от такова принудително настаняване, като преди издаването на заповед за задържане следва да се направи оценка на техния най-добър интерес. Такава оценка следва да се предвиди и по отношение на уязвимите лица като част от индивидуалната оценка на необходимостта, пропорционалността и приложимостта на обезпечителни мерки (алтернативи на задържане). Освен това ВКБООН изразява сериозна загриженост, че предложеният законопроект не предвижда изрично право на обжалване на заповедта за настаняване, както и правна помощ за това, което е в противоречие със задълженията на България съгласно националното и европейското право относно правото на ефективна правна защита, включително с оглед на съдебната практика на Съда на Европейския съюз и на Европейския съд по правата на човека. Такова право на обжалване на заповедта за задържане е предвидено в член 4, ал. 3 от Регламент (ЕС) № 2024/1349 във връзка с приложимостта на гаранциите, заложени в член 15, параграфи 2–4 от Директивата за връщане.		

				Предложените нови ал. 1 и ал. 2 в чл. 41а, които се отнасят до задължението на председателя на Държавната агенция за бежанците – или, в случаите на молби, отхвърлени като явно неоснователни от интервюиращ орган – да издава решение за връщане след отказа, прекратяването и отнемането на международната закрила, както и в случаите на прекратяване на производството. При липсата на разпоредби в проектозакона за убежището и международната закрила, които изискват отчитане на фактори, препятстващи приемането на решение за връщане – особено в случаи, когато заявителят не отговаря на условията за международна закрила съгласно правото на ЕС, но връщането би било все пак незаконосъобразно съгласно международното право или правото на ЕС в областта на правата на човека, както и съгласно Директивата за връщането – и предвид липсата на възможност за предоставяне на закрила по хуманитарни причини съгласно националното законодателство, предложените изменения, ако бъдат приети биха могли да доведат до нарушения на международното право и правото на ЕС. Това се отнася например за медицински случаи – съгласно решение на Съда на Европейския съюз (СЕС), прехвърлянето на тежко болен човек в държава, в която не се предоставя лечение, може да представлява нарушение на принципа за забрана за връщане съгласно член 19, параграф 2 от		

				Хартата на основните права на Европейския съюз. В редица дела Съдът стига до заключението, че връщането, което води до раздяла на лицето, подлежащо на връщане с детето му или на добре интегрирано лице, би представлявало несъразмерна мярка в нарушение на чл. 8. Член 41а), ал. 3 предвижда, че в решението, издадено съгласно ал. 1 и 2, се посочва държавата, в която ще бъде изпълнена мярката за връщане. Второто изречение обаче предвижда, че при настъпване на основателни причини държавата може да бъде променена от органа, издал решението, по предложение на органите, отговорни за изпълнението на мярката, без да се изисква издаването на ново решение или да се предоставя изрична възможност за оспорване на новото определяне, което е в противоречие с правото на ЕС. ВКБООН припомня, че в съответствие с практиката на Съда на Европейския съюз (СЕС), посочването на страната на връщане е от съществено значение за оценката на риска от нарушаване на принципа за забрана за връщане и дава възможност на лицето да упражни правото си на ефективна правна защита. СЕС също така счита, че когато компетентният национален орган променя държавата на връщане, посочена в по-ранно решение за връщане, той внася промяна в това решение за връщане, която е толкова съществена, че трябва да се счита, че този орган е приел ново решение за връщане по смисъла на член 3, параграф 4 от Директива		

				2008/115 (съединени дела C-924/19 и C-925/19, параграф 116). ВКБООН препоръчва: • Да се създаде **нова ал. 3 в член 21м)**: „всяко настаняване по време на гранична процедура за връщане се разпорежда само след индивидуална оценка за всеки отделен случай относно необходимостта и пропорционалността, като се отчитат уязвимостта на лицето и възможността за прилагане на обезпечителни мерки“. • **Член 21м, ал. 5** да се измени както следва: „Чужденците, чиято молба за убежище или международна закрила на границата е била отхвърлена и на които не е било разрешено влизане в страната, с изключение на *придружени* и непридружени непълнолетни лица, могат да бъдат настанени в съответствие с член 5 от Регламент (ЕС) 2024/1349.“ • Да се въведат изрични разпоредби, гарантиращи **правото на обжалване на заповеди за настаняване**, както и **достъп до правна помощ**, в съответствие със задълженията на България по националното, европейското и международното право, включително Регламент (ЕС) № 2024/1349 и гаранциите по Директивата за връщане, както са		

				тълкувани от Съда на Европейския съюз и Европейския съд по правата на човека. • **Член 41а ал. 3** да се измени както следва: „В решението, посочено в ал. 1 и 2, се посочва държавата, в която трябва да бъде изпълнена мярката. При настъпване на основателни причини, по предложение на органите, отговорни за изпълнението на мярката, държавата, в която се изпълнява мярката, може да бъде променена, като в този случай органът, издал първоначалното решение, издава ново решение. • Да се обмисли въвеждането на **възможност за предоставяне на разрешение за продължително пребиваване по хуманитарни причини**, когато връщането би нарушило принципа за забрана за връщане, включително в случаи на тежко заболяване.		
	Официално, 13.05.2026 г.	КРИБ	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Законопроектът има за цел провеждането на разпоредбите на Директива (ЕС) 2024/1233 в националното законодателство. Във връзка с това КРИБ принципно го подкрепя, като излага следните съображения и предложения: Безспорна е ползата от предвидената възможност на притежателите на единно разрешение да сменят работодателя си с друг в държавата членка, за която е издадено разрешението, както и тази да се регистрират като безработни за определен срок и да останат на територията на страната. Смятаме обаче, че възприетата политическа линия за съкращаване на срока за		Предложените изменения на чл.24и от ЗЧРБ са съобразена с Директива (ЕС) 2024/1233 на Европейския парламент и на Съвета от 24 април 2024 година относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за

				първоначална мобилност на 6 месеца е преждевременна за нуждите на българската икономика и че без изградени механизми за административна ефективност ще създаде сериозна непредвидимост на пазара на труда. 1. Предотвратяване на „транзитната миграция“ и защита на националния интерес България не трябва да се утвърждава единствено като входна точка за работна ръка, която използва страната ни като транзитен пункт към други европейски икономики. Когато българският бизнес поема пълния организационен, логистичен и фискален риск по привличането на граждани от трети държави, държавата следва да гарантира, че този ресурс остава в реалната икономика за период, който позволява неговата пълна реализация. 2. Интеграцията като гарант за качество на работната среда Качеството на условията на труд е правопропорционално на стабилността на заетостта. 6-месечният период не позволява на работодателя да разгърне мащабен пакет за адаптация - от професионално обучение и специфична квалификация до социална подкрепа и здравна грижа. Смятаме, че политиката на фрагментирана заетост възпира устойчивите инвестиции в работната среда и професионалното израстване на кадрите. Преждевременното прекъсване на този цикъл обрича работника на несигурност, която често го изтласква към „сивия" сектор или краткосрочната емиграция. 3. Процедурна ефективност без административен протекционизъм		пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка и по - специално с разпоредбата на чл.11, буква „в“. В директива не е заложено изискване за представяне на съгласие от стария работодател при смяна с нов такъв. Също така не са заложени изисквания новия работодател да възстанови разходите за привличане на работника Направени са коментари, като не са направени конкретни предложения. По отношение на предложението, съдържащо се в т. 5 се придържаме към становището по предложението на АИКБ, посочено по-горе, а именно: Доколкото в

				КРИБ застава зад необходимостта от модерни и бързи процедури. Не подкрепяме обаче опитите за компенсиране на либералните срокове чрез въвеждане на допълнителни административни тежести и прекомерно удължени периоди за съгласуване при смяна на работодателя. Всяка форма на прикрит административен протекционизъм е остарял подход, който само забавя икономическите процеси. Настояваме за ясни законодателни правила за устойчива адаптация, подкрепени от пълна дигитализация и автоматизиран обмен на данни между МВР и Агенцията по заетостта, а не от създаването на нови бюрократични прегради. 2 4. Социално достойнство и равенство Подчертаваме, че осигуряването на пълно равенство в условията на труд и заплащане, съобразено с националните стандарти, е фундаментално условие за успешното интегриране на гражданите от трети държави. Вярваме, че чрез гарантиране на устойчивост в рамките на първоначалната заетост, ще създадем среда, в която чужденците не просто „пребивават", а се превръщат в ценна и неделима част от българската икономика. Интеграцията изисква както сигурност за ресурсния и организационен принос на работодателя, така и достойнство за работника. 5.Въвеждане на задължителен компенсаторен механизъм: Предвид изложените по-горе съображения относно краткия срок съгласно Директива (ЕС) 2024/1233, предлагаме в ЗЧРБ да се предвиди нормативен механизъм за		Директивата не е предвиден компенсаторен механизъм и възможност за възстановяване на „първия“ работодател на доказани разходи за обучение, квалификация, специализирана подготовка, транспорт, настаняване или други реални разходи и др. за съответния работник-гражданин на трета държава, към момента подобни текстове не са предвидени в проекта на ЗИД на ЗЧРБ. В същото време Директивата не забранява въвеждането на компенсаторен механизъм. В тази връзка считаме за подходящо този въпрос да се обсъди и подкрепи във форматите за тристранно сътрудничество и след това да се пристъпи към извършване на

				финансова компенсация между работодателите, както следва: ,При смяна на работодателя по инициатива на работника преди изтичането на 6 месеца от първоначалното му постъпване на работа, новият работодател е длъжен да възстанови на предходния доказаните преки разходи по наемането /държавни такси, визи, легализация, самолетни билети, застраховка и настаняване/. Сумата се изчислява пропорционално на оставащия период до изтичането на 6-месечния срок.“ Основни мотиви за това предложение: Защита на инвестицията: Българските работодатели се нуждаят от предвидимост и гарантиран период на заетост, за да възвърнат средствата, вложени в привличането на работна сила от чужбина. Механизмът ще ограничи практиката фирми, които не инвестират в международен подбор, да „привличат” готови и вече легализирани служители, възползвайки се от чуждата инвестиция. Административна стабилност: По-дългият период на обвързаност гарантира по-добра интеграция на чужденеца и намалява натиска върху миграционните служби за честа промяна на документи. Съответствие с правото на ЕС: Компенсаторният механизъм не противоречи на Директива (ЕС) 2024/1233. Докато тя гарантира мобилността на работника след 6-ия месец, тя не забранява на държавите членки да уредят финансовите отношения между стопанските субекти. Предлаганата компенсация не възпрепятства правото на труд, а единствено разпределя справедливо		съответните законодателни промени, като се търси баланс относно защитата на интересите на работодателите и на работниците-граждани на трети държави. В допълнение считаме, че задържането на вече привлечените работници – граждани на трети държави, зависи от осигуряването на добри условия на труд и на конкурентни възнаграждения.

				икономическия риск по първоначалното привличане на работника в ЕС. В заключение, КРИБ остава на разположение за конструктивен диалог, който да утвърди България като модерна европейска икономика с ясни и справедливи правила. Вярваме, че защитата на инвестиционния принос на българския бизнес е единственият начин за постигане на устойчив икономически растеж.		