



КТ „ПОДКРЕПА“
изх. № МО
24.07.2026 г.
София

ДО
Г-ЖА ИЛИЯНА ЙОТОВА
ПРЕЗИДЕНТ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

ОТНОСНО: Искане за налагане на вето на Законопроект за
държавния бюджет на Република България за 2026 г., № 52-602-01-
19, внесен от Министерския съвет на 01.07.2026 г., приет на второ
гласуване от Народното събрание на 24.07.2026 г.

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ПРЕЗИДЕНТ,

Конфедерацията на труда „Подкрепа“ изразява категорично несъгласие с разпоредбите на §§ 11, 12 и 46 (стар §44) от Преходните и заключителните разпоредби на Законопроекта за държавния бюджет на Република България за 2026 г., с които се извършват съществени изменения на Кодекса на труда, и настоява да упражните предоставеното Ви от Конституцията право на вето, като върнете закона за ново обсъждане в Народното събрание, с цел да бъдат запазени правата и да бъдат защитени дългосрочно интересите на работещите в Република България.

Чрез годишния закон за държавния бюджет с посочените параграфи се въвеждат съществени и трайни изменения в два основни института на трудовото право: изчисляването на трудовия стаж и механизма за определяне на минималната работна заплата. Текстовете не са технически бюджетни правила. Те засягат пряко трудовите права, доходите и жизненото равнище на стотици хиляди работещи и поради това следва да бъдат преразгледани от Народното събрание.

В подкрепа на изложената позиция представяме следните мотиви:



МОТИВИ

Законодателният способ е необоснован, несъответстващ на принципите на доброто нормотворчество и промените обслужват олигархични интереси в ущърб на интересите на работещите.

Законът за държавния бюджет има конкретен предмет и едногодишно действие, в конкретния случай 5 месеца, §§ 11 и 12 обаче променят общия режим на трудовия стаж за неопределено време, а § 46 (стар § 44) суспендира действащ механизъм за минималната работна заплата без готов заместител. Не е доказана необходима и непосредствена връзка на тези трайни негативни за работещите промени, както и връзката им с приходната или разходната част на бюджета за 2026 г.

Оспорените текстове не са придружени от достатъчно подробен анализ на засегнатите права, адресатите, административните последици и прехода към новата уредба. Това създава риск за правната сигурност и предвидимостта по чл. 4, ал. 1 от Конституцията, както и за гарантираната закрила на труда по чл. 16 и чл. 48 от Конституцията.

Първо – подобни промени в Кодекса на труда изискват не просто формално спазване на процедурите на тристранния диалог, а е необходимо и да се извърши оценка на ефекта върху работещите, ефекта върху бюджета и предприятията. Начинът на включване на подобни изменения, дори без обществено обсъждане, е израз на откровено negliжиране на тристранния диалог и е в дълбок разрез с интересите на хората, които с труда си създават благата. Не трябва да се пренебрегва и хипотезата, че масово работещите на половин работен ден са хора, чиито нужди ги принуждават да работят на непълно работно време.

Второ – внесените изменения не са били подложени на задълбочено обсъждане от работодатели и синдикати, няма и обществено обсъждане, не е придружена с оценка на въздействието, не е направен анализ за ефекта върху подобна загуба на права на работещия.

Трето – предложението в §§ 11 и 12 наказва легално заетите лица (заети в микро и малки предприятия, хора с увреждания, майки и студенти), за сметка на тези, които заобикалят закона. Според вносителя това е мярка за

изсветляване на икономиката, което не кореспондира с реалността. Не кореспондира, защото по-скоро това ще засили сивия сектор на пазара на труда.

Четвърто - сблъсъкът между работодатели и синдикати по ключови критерии за определяне на минималната работна заплата не дава право на Правителството да отменя действащи текстове без да предлага решение!

Пето - предложението в § 46 (стар § 44) наказва хората с най-ниско възнаграждение, както и млади хора, започващи работа.

Шесто – уреждането на обществените отношения в дългосрочен план не трябва да е в проекта на закона за бюджета. Настояваме да се спре практиката с преходни и заключителни разпоредби да се уреждат трайни обществени отношения с други закони, особено с временен закон.

Седмо - Нарушен е чл. 24 от Закона за публичните финанси, тъй като не са налице извънредни обстоятелства, които да налагат дефицит над 3% от БВП.

Извънредни обстоятелства, съгласно разпоредбата на чл. 9 от Регламент (ЕО) № 1466/97

„Чл. 24. (1) Неизпълнението на средносрочната бюджетна цел за структурния дефицит на годишна основа се допуска при извънредни обстоятелства и при условие, че непостигането ѝ е в размер, който не застрашава устойчивостта на публичните финанси, съгласно разпоредбите на чл. 9 от Регламент (ЕО) № 1466/97 на Съвета от 7 юли 1997 г. за засилване на надзора върху състоянието на бюджета и на надзора и координацията на икономическите политики в средносрочен план.

(2) Временно отклонение от средносрочната бюджетна цел за структурния дефицит на годишна основа се разрешава при провеждането на значителни структурни реформи с голямо въздействие върху фискалната устойчивост и при условие, че не се надвишава максимално допустимият размер на дефицита на сектор "Държавно управление" по чл. 25, ал. 2.

(3) Извънредно обстоятелство е необичайно събитие извън контрола на Министерския съвет, което има сериозно въздействие върху финансовата позиция на сектор "Държавно управление", съгласно разпоредбите на чл. 9 от Регламент (ЕО) № 1466/97 на Съвета от 7 юли 1997 г. за засилване на надзора върху състоянието на бюджета и на надзора и координацията на

икономическите политики, или период на икономически спад с над 3 на сто в реално изражение.

Чл. 25. (1) Целта за салдото на сектор "Държавно управление" е постигане и/или поддържане на нулево или положително салдо.

(2) Дефицитът на сектор "Държавно управление" на годишна основа, изчислен въз основа на методологията на Европейската система от национални и регионални сметки на Общността, не може да надвишава 3 на сто от brutния вътрешен продукт.

(3) (Нова – ДВ, бр. 98 от 2020 г. , в сила от 17.11.2020 г.) Дефицит на сектор "Държавно управление" на годишна основа, надвишаващ този по ал. 2, се допуска при извънредни обстоятелства по чл. 24, ал. 3.

(4) (Предишна ал. 3 – ДВ, бр. 98 от 2020 г. , в сила от 17.11.2020 г.) В случай на дефицит на сектор "Държавно управление" на годишна основа Министерският съвет със средносрочната бюджетна прогноза определя срока и стъпките за достигане на нулево или положително салдо."

I. По §§ 11 и 12: Основна промяна на режима на трудовия стаж без достатъчна оценка

С предложенията се предвиждат съществени дългосрочни промени при изчисляване на трудовия стаж, съобразно фактическо отработеното време, което води до директна загуба на права на работещите, назначени на непълнен работен ден. Предложението не е добре обмислено, не обхваща всички хипотези, възникващи на работното място и създава условия за нова конфликтна точка.

Конкретно, промените водят до:

- Намаляване на времето на платен отпуск;
- Двойно увеличаване на времето за 1 година трудов стаж, съответно клас прослужено време;
- Двойно увеличаване на времето за достигане на съответен трудов стаж за заемане на длъжност;
- Двойно увеличаване на времето за придобиване на право на ползване на платен отпуск при постъпване на работа за първи път;

- Двойно увеличаване на времето за придобиване на право на ползване на платен отпуск за съвместяване на трудови и семейни задължения;
- Изменение на определеното време и продължителността на разпределението на работното време - дистанционна работа за полагане на грижи за родител, дете, съпруг, брат, сестра и роднина по права линия, поради сериозни медицински причини;
- Намаляване на сумата, изплащана при пенсиониране, при съответните нормативни условия;
- Намаляване на правата, свързани със социални придобивки – например сумата за ваучери за храна;
- Други, според вътрешните правила, действащи в съответното предприятие или договорени с колективен трудов договор;
- Създаване на непреодолима конфликтна точка между работник и работодател при изчисляване на ефективното работно време (как ще се изчислява отработеното време при закъснение на работника, при отсъствие за 2 часа например със съгласие на работодателя и др.);
- Липсва преходна разпоредба за заварените към датата на влизане на закона случаи – например вече ползван отпуск и др.

Съгласно действащото законодателство за 1 ден трудов стаж се признава времето, през което работникът или служителът е работил най-малко половината от законоустановеното за него работно време за деня по едно или няколко трудови правоотношения. Съответно за 1 месец или за 1 година трудов стаж се признава трудов стаж, изчислен по гореописания начин. При предложения модел за същия период ще се признава приблизително половината трудов стаж. Това е потвърдено и в официалното становище на омбудсмана от 20 юли 2026 г.

КТ „Подкрепа“ е категорично против предложените промени в чл.355 от Кодекса на труда, с което се отнемат основни трудови и социални права на работещите – трудовият стаж, като се правят дългосрочни промени в трудовите отношения.

Предварителната оценка следва да обхване поне отражението върху правото на платен и допълнителен отпуск, допълнителното възнаграждение за

трудов стаж и професионален опит, обезщетенията по Кодекса на труда, включително при пенсиониране, изискванията за определен трудов или професионален стаж, както и правата по специални закони, подзаконови актове и колективни трудови договори. В представените материали няма цялостен преглед на тези последици, нито количествена оценка на засегнатите лица.

Промяната ще засегне най-силно работещите на непълно работно време, сред които родители на малки деца, хора с увреждания, лица, полагащи грижи за близки, учащи се, пенсионери и работници, за които не се предлага заетост на пълен работен ден. Не е представена убедителна легитимна цел и оценка за пропорционалността на неблагоприятното третиране.

Различната продължителност на работното време обосновава пропорционално трудово възнаграждение, но не следва автоматично да води до пропорционално съкращаване на календарния период, през който трудовото правоотношение реално е съществувало. Когато от този период зависи придобиването на трудови права, законодателят дължи особено убедителна обосновка за необходимостта и съразмерността на ограничението. Такава обосновка не е представена.

Не са решени и съществени практически въпроси: как се установява стажът при няколко едновременни трудови правоотношения; кой работодател разполага с необходимата информация; за кои права се прилага ограничението до календарното време; как се отчитат отпуските, временната неработоспособност и другите периоди, признати за трудов стаж. Липсва и недвусмислена преходна разпоредба, която да гарантира, че новият режим няма да засегне вече придобит стаж и права.

Особено рискова е липсата на ясна уредба за заварените трудови правоотношения. Законът трябва изрично да посочи от кой момент се прилага новият начин на изчисляване, как се съхраняват данните за стажа, придобит по досегашния ред, и как се защитават вече възникнали права и оправдани правни очаквания. Оставянето на тези въпроси за последващо административно тълкуване ще доведе до нееднаква практика и трудови спорове.

Фактът, че §§ 11 и 12 са били разгледани в Националния съвет за тристранно сътрудничество, не означава, че са подкрепени от синдикатите и не отстранява липсата на цялостна оценка на въздействието. Промяна с такъв

обхват следва да бъде внесена като самостоятелен законопроект за изменение на Кодекса на труда, след пълно обществено и тристранно обсъждане.

II. По § 46 (стар § 44): премахване на механизма за МРЗ без алтернатива.

С разпоредбите на § 46 (стар § 44) се предвиждат промени в Кодекса на труда, с които де юре се премахва механизмът за определяне на минималната работна заплата за страната за 2027 година, без да има приет нов такъв.

КТ „Подкрепа“ е длъжна да припомни, че България е задължена да транспонира Директивата за адекватните минимални работни заплати, съгласно която минималната заплата следва да се определя с механизъм, гарантиращ адекватно заплащане на труда. **Отмяната на действащия механизъм без приемането на нов създава правна несигурност и поставя под съмнение изпълнението на задълженията на Република България по Директива (ЕС) 2022/2041.**

Точно с предложението на § 46 (стар § 44) за промяна на Кодекса на труда се отнемат основни права на работниците и служителите, засягащи минималните възнаграждения и се отлага във времето постигането на адекватност. Предложението е обсъдено формално и не е подложено на обществено обсъждане, липсва анализ и оценка на ефектите и създава огромно напрежение сред членовете на КТ „Подкрепа“ и работещите.

Предлагането на текст, който замразява механизма за определяне на минимална работна заплата за 2027 година, носи полза единствено на недобросъвестните работодатели, ощетява пряко работника и нанася щети на бюджета.

Конкретно, отмяната на чл.244, ал.2, без да е одобрен нов механизъм за определяне на минималната работна заплата за страната, води до:

- Увеличаване на работещите бедни, които в България са близо 12% от работещите (около 360 000 души);
- Рязък спад на жизнения стандарт на домакинствата - 1/3 от които са в риск от бедност и социално изключване;

- Влошаване на пазара на труда;
- Обслужване на олигархични кръгове в разрез с предизборните послания на управляващите;
- Обслужване на тесни интереси на работодатели, внасящи работници от чужбина и изкривяващи реалната пазарна цена на труда;
- Обезсърчаване на младите хора, принуждавайки ги да продават труда си за стотинки;
- Увеличаване на недостига на работна сила;
- Суспендиране на задължението България да транспонира Директивата за адекватните минимални работни заплати;
- „Охраняване“ на сивата икономика, която така или иначе не плаща всички дължими данъци и осигуровки; намаляване на стимулите за легална заетост; засилване на недекларирания труд;
- Бюджетни ефекти при замразяване на МРЗ:
 - ✓ Намаляване на ръста на осигурителните приходи;
 - ✓ Намаляване на ръста на приходите от ДДФЛ;
 - ✓ Увеличаване на необходимостта от социални плащания;
 - ✓ Намаляване на вътрешното потребление.

Съгласно действащото законодателство минималната работна заплата се определя в размер на 50% от средната брутна работна заплата за период от 12 месеца и това е една от големите придобивки на работещите за защита на правото на достоен труд.

НАРУШАВАТ СЕ ОСНОВНИ ЕВРОПЕЙСКИ ПРИНЦИПИ

Текстът на § 46 (стар § 44), с който се суспендира действащата разпоредба на чл.244 от Кодекса на труда - механизмът за определяне на минималната работна заплата за 2027 година пряко противоречи на:

- **Европейския стълб на социалните права**, глава II „Справедливи условия на труд“, т.6 Възнаграждения – осигуряване на „адекватни минимални работни заплати по такъв начин, че да се удовлетворяват потребностите на работника и неговото семейство“ (Приложение № 1)
- **Плана за действие на Европейския стълб на социалните права** (Приложение № 2) глава I, Равни възможности и достъп до пазара на

труда, т.2 ТРИ ЦЕЛИ НА ЕС ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА АМБИЦИИТЕ ЗА 2030 Г., 3.1 ПОВЕЧЕ И ПО-ДОБРИ РАБОТНИ МЕСТА, *Адаптиране на трудовите стандарти към бъдещето на труда* - „Осигуряването на адекватно заплащане на работните места е от съществено значение за гарантирането на подходящи условия на труд и живот за работниците и техните семейства, както и за изграждането на справедливи и гъвкави икономики и за подкрепа на приобщаващия растеж.“

• **ДИРЕКТИВА (ЕС) 2022/2041 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 19 октомври 2022 година, относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз (Приложение № 3):**

- „Когато определените за тях равнища са адекватни, минималните работни заплати, предвидени в националното право или в колективни трудови договори, защитават доходите на работниците, и по-специално работниците в неравностойно положение, и спомагат за осигуряването на достоен живот, каквато е целта на Конвенция № 131 (1970 г.) на Международната организация на труда (МОТ) за определяне на минималната работна заплата.“
- „За да се осигурят адекватни минимални работни заплати, като същевременно се запазят съществуващите“.
- „Своевременни актуализации, наличие на консултативни органи и участието на социалните партньори. Навременното и ефективно участие на последните в определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати, както и в установяването или изменението на механизми за автоматична индексация, когато такива съществуват, е друг елемент на доброто управление, който дава възможност за информиран и приобщаващ процес на вземане на решения“.
- „Минималните работни заплати се считат за адекватни, ако са справедливи спрямо разпределението на заплатите в съответната държава членка и ако осигуряват достоен стандарт на живот за работниците при трудово правоотношение на пълно работно време.“

БОРБА С БЕДНОСТТА И СОЦИАЛНОТО ИЗКЛЮЧВАНЕ

България е с най-високите нива в ЕС за хора в риск от бедност и социално изключване: деца – 33,1% (ЕС – 24,3%); възрастни хора (над 65 години) – 35,3% (ЕС – 18,8%); хора с увреждания – 42,3%; домакинства в селата – 40,8%, в градовете – 20,9%; безработни – 69,4% (ЕС – 66,3%).

Високата бедност и неравенството в доходите ще бъдат катализирани да растат при замразяване на минималната работна заплата за 2027 г.

Приложения: съгласно текста

С УВАЖЕНИЕ:

ИНЖ. ДИМИТЪР МАНОЛОВ
ПРЕЗИДЕНТ НА КТ „ПОДКРЕПА“



Европейски стълб на социалните права

.....

ГЛАВА II

Справедливи условия на труд

6. Възнаграждения

а. Работниците имат право на справедливо възнаграждение, което осигурява достоен стандарт на живот.

б. Следва да се осигуряват адекватни минимални работни заплати по такъв начин, че да се удовлетворяват потребностите на работника и неговото семейство в контекста на националните икономически и социални условия, като същевременно се запази достъпът до заетост и стимулите за търсене на работа. Следва да се предотвратява бедността сред работещите.

в. Всички работни заплати следва да се определят по прозрачен и предвидим начин в съответствие с националните практики

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ
ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И
СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ**

План за действие на Европейския стълб на социалните права

ГЛАВА I

Равни възможности и достъп до пазара на труда

.....

**2. ТРИ ЦЕЛИ НА ЕС ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА АМБИЦИИТЕ ЗА
2030 Г.**

.....

☐ **Броят на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, следва да бъде намален с поне 15 милиона до 2030 г.**

Бедността и социалното изключване в ЕС са намалели през последното десетилетие. През 2019 г. около 91 милиона души в ЕС (от които 17,9 милиона деца на възраст между 0 и 17 години) са били изложени на риск от бедност или социално изключване, с близо 12 милиона по-малко, отколкото през 2008 г., и с около 17 милиона по-малко, отколкото през 2012 г. И все пак амбициозната социална цел на „Европа 2020“ за намаляване с 20 милиона не беше постигната. Очаква се положението да се влоши, вследствие на пандемията от COVID-19, което ще доведе до по-високи равнища на финансова несигурност, бедност и неравенство в доходите в краткосрочен план. От 15 милиона души, при които бедността или социалното изключване следва да бъдат преодолени, най-малко 5 милиона следва да бъдат деца. Поставянето на акцент върху децата ще позволи не само да им се предостави достъп до нови възможности, но и ще допринесе за прекъсване на цикъла на бедността между поколенията, като така ще се предотврати превръщането им в възрастни, изложени на риск от бедност

или социално изключване, което ще доведе до дългосрочни последици за системата.

.....

3. ПРИЛАГАНЕ НА ПРИНЦИПИТЕ НА СОЦИАЛНИЯ СЪЛЪБ

3.1 ПОВЕЧЕ И ПО-ДОБРИ РАБОТНИ МЕСТА

Адаптиране на трудовите стандарти към бъдещето на труда

Първото предизвикателство, което трябва да се преодолее, е бедността и неравенството сред работещите. Пазарите на труда в ЕС са изправени пред нарастващ дял на нископлатени и нискоквалифицирани професии и подкопаване на традиционните структури за колективно договаряне в някои държави. За да наблюдава тези тенденции, Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) ще продължи да предоставя данни за развитието на отношенията в промишлеността и заплатите в целия ЕС, включително заплатите, гарантиращи жизнения минимум, и възнагражденията на самостоятелно заетите лица.

Осигуряването на адекватно заплащане на работните места е от съществено значение за гарантирането на подходящи условия на труд и живот за работниците и техните семейства, както и за изграждането на справедливи и гъвкави икономики и за подкрепа на приобщаващия растеж. За да се гарантират минимални стандарти в целия ЕС по отношение на адекватните минимални работни заплати, като същевременно се подкрепя колективното договаряне, през октомври 2020 г. Комисията представи предложение за директива относно адекватните минимални работни заплати при пълно зачитане на националните традиции и автономността на социалните партньори.

**ДИРЕКТИВА (ЕС) 2022/2041 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И
НА СЪВЕТА**

от 19 октомври 2022 година

относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз
**ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ
СЪЮЗ,**

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз,
и по-специално член 153, параграф 2, буква б) във връзка с член 153, параграф
1, буква б) от него,

.....

(5) В глава II от Европейския стълб на социалните права (наричан по-нататък „Стълбът“), прогласен в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г., е установен набор от принципи, които да служат като ръководство при работата за гарантиране на справедливи условия на труд. Принцип № 6 от Стълба потвърждава още веднъж правото на работниците на справедливо възнаграждение, което осигурява достоен стандарт на живот. Той предвижда също така, че трябва да се осигуряват адекватни минимални работни заплати по такъв начин, че да се удовлетворяват потребностите на работниците и техните семейства в контекста на националните икономически и социални условия, като същевременно се запазят достъпът до заетост и стимулите за търсене на работа. Наред с това в него се напомня, че бедността сред работещите трябва да се предотвратява и че всички работни заплати трябва да се определят по прозрачен и предвидим начин в съответствие с националните практики и като се зачита автономността на социалните партньори. Принцип № 8 на Стълба предвижда, че социалните партньори трябва да бъдат консултирани във връзка с разработването и изпълнението на политиките в областта на икономиката, заетостта и социалните дейности в съответствие с националните практики и че

те трябва да бъдат насърчавани да договарят и сключват колективни трудови договори в области от значение за тях, при спазване на тяхната автономност и право на колективни действия.

(7) По-добрите условия на живот и труд, включително чрез адекватни минимални работни заплати, са от полза за работниците и за предприятията в Съюза, както и за обществото и икономиката като цяло, и са предпоставка за постигането на справедлив, приобщаващ и устойчив растеж. Преодоляването на големите различия в обхвата и адекватността на защитата на минималната работна заплата допринася за по-голяма справедливост на пазара на труда в Съюза, за предотвратяването и намаляването на неравенството в заплащането и социалните различия, както и за насърчаването на икономическия и социалния прогрес и конвергенцията във възходяща посока. Конкуренцията в рамките на вътрешния пазар следва да се основава на високи социални стандарти, включително високо равнище на защита на работниците и създаване на качествени работни места, както и на иновации и повишаване на производителността, като същевременно се гарантират равнопоставени условия.

(8) Когато определените за тях равнища са адекватни, минималните работни заплати, предвидени в националното право или в колективни трудови договори, защитават доходите на работниците, и по-специално работниците в неравностойно положение, и спомагат за осигуряването на достоен живот, каквато е целта на Конвенция № 131 (1970 г.) на Международната организация на труда (МОТ) за определяне на минималната работна заплата. Минималните работни заплати, които осигуряват достоен стандарт на живот, като по този начин достигат прага на достоен живот, могат да допринесат за намаляване на бедността на национално равнище и за поддържане на вътрешното търсене и покупателната способност, да засилят стимулите за работа, да намалят неравенството в заплащането, разликата в заплащането между половете и

бедността сред работещите, и да ограничат намаляването на доходите по време на икономически спад.

.....

(17) В съответствие с член 154 от ДФЕС Комисията се консултира чрез двуетапен процес със социалните партньори относно възможните действия за справяне с предизвикателствата, свързани със защитата на адекватните минимални работни заплати в Съюза. Между социалните партньори нямаше съгласие за започване на преговори по тези въпроси. Важно е обаче да се предприемат действия на равнището на Съюза, като същевременно се зачита принципът на субсидиарност, за да се подобрят условията на живот и труд в Съюза, и по-специално адекватността на минималните работни заплати, като при това се вземат предвид резултатите от консултациите със социалните партньори.

.....

(26) Необходими са надеждни правила, процедури и ефективни практики за определяне и актуализиране на законоустановените минимални работни заплати, за да се осигурят адекватни минимални работни заплати, като същевременно се запазят съществуващите и се създават нови възможности за заетост, равнопоставени условия и конкурентоспособност на предприятията, включително микропредприятията, малките и средните предприятия (МСП). Тези правила, процедури и практики включват редица компоненти, които да допринасят за адекватността на законоустановените минимални работни заплати, в това число и критерии, от които държавите членки да се ръководят при определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати, и показатели за оценяване на адекватността им, редовни и своевременни актуализации, наличие на консултативни органи и участието на социалните партньори. Навременното и ефективно участие на последните в определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати, както и в установяването или изменението на механизми за

автоматична индексация, когато такива съществуват, е друг елемент на доброто управление, който дава възможност за информиран и приобщаващ процес на вземане на решения. Държавите членки следва да предоставят на социалните партньори съответната информация относно определянето и актуализирането на законоустановената минимална работна заплата. Предоставянето на възможност на социалните партньори да представят становища и да получават мотивиран отговор на изразените становища преди представянето на предложения за определяне и актуализиране на законоустановената минимална работна заплата и преди вземането на каквито и да било решения би могло да допринесе за подходящото участие на социалните партньори в този процес.

.....

(28) Минималните работни заплати се считат за адекватни, ако са справедливи спрямо разпределението на заплатите в съответната държава членка и ако осигуряват достоен стандарт на живот за работниците при трудово правоотношение на пълно работно време. Адекватността на законоустановените минимални работни заплати се определя и оценява от всяка държава членка с оглед на нейните социално-икономически условия, включително нарастването на заетостта, конкурентоспособността и регионалните и секторните промени. За целите на това определяне държавите членки следва да вземат предвид покупателната способност, дългосрочните равнища и развитието на националната производителност, както и равнищата, разпределението и растежа на работните заплати.

Наред с други инструменти може да се използва кошница на стоки и услуги по реални цени, установена на национално равнище, за да се определя издръжката на живота, с цел постигане на достоен стандарт на живот. В допълнение към материалните потребности като храна, облекло и жилищно настаняване може да се взема предвид и потребността от участие в културни, образователни и социални дейности.

Целесъобразно е определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати да се разглежда отделно от механизмите за подпомагане на доходите. Държавите членки следва да използват показатели и свързани с тях референтни стойности, от които да се ръководят при своята оценка на адекватността на законоустановените минимални работни заплати. Държавите членки могат да избират между показатели, които обикновено се използват на международно равнище, и/или показатели, използвани на национално равнище. Оценката може да се основава на референтни стойности, които обикновено се използват на международно равнище, като например съотношението между brutната минимална работна заплата и 60 % от brutната медианна работна заплата и съотношението между brutната минимална работна заплата и 50 % от brutната средна работна заплата, като тези референтни стойности понастоящем не са достигнати от всички държави членки, или съотношението между нетната минимална работна заплата и 50 % или 60 % от нетната средна работна заплата. Оценката може да се основава също така на референтни стойности, свързани с показатели, използвани на национално равнище, като например сравнението на нетната минимална работна заплата с прага на бедността и покупателната способност на минималните работни заплати.

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Предмет

1. С цел подобряване на условията на живот и труд в Съюза, и по-специално на адекватността на минималните работни заплати на работниците, за да се допринесе за постигането на социална конвергенция във възходяща посока и за намаляването на неравенството в заплащането настоящата директива установява рамка за:

а) адекватност на законоустановените минимални работни заплати, с цел постигане на достойни условия на живот и труд;

б) насърчаване на колективното договаряне за определяне на работните заплати;

в) подобряване на ефективния достъп на работниците до правата на защита на минималната работна заплата, когато тези права са предвидени в националното право и/или в колективни трудови договори.

ГЛАВА II

ЗАКОНОУСТАНОВЕНИ МИНИМАЛНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Член 5

Процедура за определяне на адекватни законоустановени минимални работни заплати

1. Държавите членки, в които има законоустановени минимални работни заплати, установяват необходимите процедури за определяне и актуализиране на законоустановените минимални работни заплати. Тези процедури за определяне и актуализиране се ръководят от критерии, определени с оглед допринасяне за адекватността на законоустановените минимални работни заплати, с цел да се постигне достоен стандарт на живот, да се намали бедността сред работещите, както и да се насърчат социалното сближаване и социалната конвергенция във възходяща посока и да се намали разликата в заплащането между половете. Държавите членки определят тези критерии в съответствие с националните си практики, като ги закрепват в съответното национално право, в решения на компетентните си органи или в тристранни споразумения. Критериите се определят по ясен начин. Държавите членки могат да вземат решение относно относителната тежест на тези критерии, включително относно елементите, посочени в параграф 2, като вземат предвид своите национални социално-икономически условия.

3. Без да се засягат задълженията, определени в настоящия член, държавите членки могат допълнително да използват автоматичен механизъм за коригиране на индексиранието на законоустановените минимални работни заплати въз основа на подходящи критерии и в съответствие с националните закони и практики, при условие че прилагането на този механизъм не води до намаляване на законоустановената минимална работна заплата.

.....

Член 7

Участие на социалните партньори при определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати

Държавите членки въвеждат необходимите мерки, за да осигурят участието на социалните партньори в определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати по своевременен и ефективен начин, който предвижда тяхното доброволно участие в разискванията през целия процес на вземане на решения, включително чрез участие в консултативните органи по член 5, параграф 6, по-специално във връзка с:

.....

Член 17

Транспониране и прилагане

1. Държавите членки приемат мерките, необходими, за да се съобразят с настоящата директива до 15 ноември 2024 г. Те незабавно информират Комисията за това.

Когато държавите членки приемат тези мерки, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите членки.

2. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните мерки от националното право, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.

3. Държавите членки предприемат в съответствие с националното си право и практика подходящи мерки, за да гарантират ефективното участие на социалните партньори с оглед на прилагането на настоящата директива. За тази цел те могат изцяло или отчасти да възложат на социалните партньори прилагането на настоящата директива, включително във връзка с изготвянето на план за действие в съответствие с член 4, параграф 2, ако социалните партньори съвместно поискат това. В такъв случай държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че задълженията, предвидени в настоящата директива, се изпълняват по всяко време.

b_boyanova@podkrepa.org

From: priemna@president.bg
Sent: 27 юли 2026 г. 17:26
To: b_boyanova@podkrepa.org
Subject: priemna@president.bg - [Към 09-00-18-[1]]/[27.07.2026]
Attachments: img44B8.pdf



ПРЕЗИДЕНТ
на РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ



PRESIDENT
of the REPUBLIC of BULGARIA



Приложено Ви изпращаме документ с изходящ номер Към 09-00-18-[1]/27.07.2026

Дирекция "Деловодство и архиви" - Президент на Република България

Адрес: гр. София, ПК 1123, бул. "Дондуков" 2
Тел: (02)9239333 /централна/
Ел. поща: priemna@president.bg
УЕБ страница: www.president.bg