**ДО**

**Г-ЖА ЛЮДМИЛА ПЕТКОВА**

**ЗАМ. МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,**

**МИНИСТЪР НА ФИНАНСИТЕ,**

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НСТС**

**Г-Н ИВАЙЛО ИВАНОВ**

**МИНИСТЪР НА ТРУДА И**

**СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА**

**Г-Н ЛАЗАР ЛАЗАРОВ**

**ЗАМЕСТНИК-МИНИСТЪР**

**НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА**

**ПОЛИТИКА**

ОТНОСНО: Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда във връзка с въвеждане на изискванията на Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз (ОВ L 275, 25 октомври 2022 г.).

**УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ПЕТКОВА,**

**УВАЖАЕМИ Г-Н ИВАНОВ**

**УВАЖАЕМИ Г-Н -ЛАЗАРОВ**

Във връзка с изпратения ни законопроект КТ „Подкрепа“ изразява следното

**СТАНОВИЩЕ:**

**І. ОБЩИ БЕЛЕЖКИ**

**КТ „Подкрепа“ категорично не подкрепя предложения законопроект**, който следва да транспонира ДАМРЗ:

1. Проектът бламира изцяло целите на директивата и на конвенциите на МОТ.
2. Проектът не създава условия, напротив ще пречи на повишаването на обхвата за колективно трудово договаряне за обхващане на поне 80% от работещите.
3. Проектът буквално унищожава тенденцията за доближаване на минималната работна заплата до издръжката на живота, като обрича покупателната способност на МРЗ и размера на самата МРЗ да си останат далеч под жизнения минимум.
4. Проектът ще създаде високо напрежение в синдикалните среди и сред работещите, защото с него се демонстрира нихилизъм по отношение на борбата срещу бедността и социалното изключване.
5. Проектът е отстъпление от постигнатите резултати по отношение на определянето на МРЗ и реда и условията за колективно трудово договаряне,.
6. Не са отразени или обсъждани предложенията на КТ „Подкрепа“ и на другите социални партньори, по време на продължилата почти една година експертна работна група.

Фактите са следните:

* + За последните 4 години МРЗ нараства от 57% до 62% от издръжката за живот (жизнен минимум) за 2024 година.
	+ Нарастването на МРЗ спрямо издръжката за живот е с около 1,2% п. на година.
	+ Темпът на нарастване е недостатъчен за постигане на адекватни минимални заплати в обозримо бъдеще (ще са необходими около 30 години при сегашната формула и то при устойчив ръст на средната работна заплата).
	+ Покупателната способност на МРЗ не осигурява ефективна борба срещу бедността и социалното изключване.
	+ Едва след 2021 година средната работна заплата успява да надскочи жизнения минимум.
	+ България е с най-ниската МРЗ в ЕС.

Въпреки пределно ясните данни, МТСП си е позволило да предложи текст с който да обрече 1/4 от работещите на мизерия, като предлага нарастването на МРЗ да е обвързан единствено и само с инфлацията! Дори пенсиите се актуализират на база ръст на средния осигурителен доход и инфлация.

При направеното от МТСП предложение МРЗ никога няма да догони издръжката на живота. В същото време е налице задълбочаваща се демографска криза, недостиг на квалифицирана работна ръка в здравеопазването, образованието и въобще в стопанския живот у нас основно поради ниското заплащане на труда.

Считаме, че направеното предложение за транспониране на директивата е лош опит да се отчете дейност и да се спази срока – 15 ноември 2024 година, но не е взето предвид, че подобни предложения за промени в законите, касаещи пряко работещите и водещи до влошаване на размера на работните заплати и до възпрепятстване на колективното договаряне не могат да бъдат приети под никаква форма.

Ако МТСП разчита на невниманието на синдикатите или допуска, че ще се преглътнат подобни ощетяващи хората текстове, защото има срок и той трябва да се спази от Държавата, то определено са си направили много лоша услуга. Предложените текстове влошават социалния диалог и социалната защита, а друга част са пожелателни и няма да доведат до положителни резултати за работещите.

КТ „Подкрепа няма да подкрепи никакви законови промени, докато не е изчистена и съгласувана методиката за определяне на МРЗ, и е готов проектът на нормативен акт с който се определят елементите, тежестите и формулите за определяне на МРЗ.

КТ „Подкрепа“ заявява, че ако се допусне приемането на този акт от Министерския съвет в този му вид, ще предприеме всички законово разрешени действия, за да защити правата на работещите.

**ІІ. КОНКРЕТНИ БЕЛЕЖКИ по Проекта на ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА, с редакция от 5 ноември година.**

1. **По § 1., с който се създава чл. 2б КТ „Подкрепа“ НЕ ПОДКРЕПЯ предложения текст, като предлага следната редакция:**

*„*Насърчаване на колективното договаряне за определяне на работните заплати

(1) ДЪРЖАВНИТЕ ОРГАНИ И ОРГАНИТЕ НА МЕСТНО САМОУПРАВЛЕНИЕ, ПО СВОЯ ИНИЦИАТИВА И ПО ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА И с участието на синдикалните организации и организациите на работодателите, СЪЗДАВА БЛАГОПРИЯТНИ УСЛОВИЯ за повишаване на обхвата на колективното договаряне и сключването на колективни трудови договори или споразумения за определяне на работните заплати като, И НО НЕ САМО:

1. насърчават И ПОДПОМАГАТ изграждането и укрепването на капацитета на ПРЕДСТАВИТЕЛНИТЕ организациите на работниците и служителите и на работодателите за участие в колективното договаряне за определяне на работните заплати, СОЦИАЛНИТЕ ПРИДОБИВКИ И ПОДОБРЯВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД;

2. предоставя на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите своевременно, ПЪЛНА, АКТУАЛНА И ДОСТОВЕРНА информация, свързана с колективното договаряне за определяне на работните заплати, СОЦИАЛНИТЕ ПРИДОБИВКИ И ПОДОБРЯВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД ;

3. ЗАЩИТАВА И ГАРАНТИРА правото на колективното договаряне за определяне на работните заплати, СОЦИАЛНИ ПРИДОБИВКИ И ПОДОБРЯВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД, и за защита от дискриминация на работниците и служителите и на представителите на синдикалните организации;

4. НИПА – да се предвиди медиаторска процедура при непостигане на съгласие с работодателя за попдисване на ктд, чрез съдействие на нипа.

5. Изчисляването на обхвата на колективното трудово договаряне се извършва ежегодно от Министерство на труда и социалната политика по съгласувана със социалните партньори методика, одобрена с акт на Министерския съвет.

(2) Когато обхватът на колективно договаряне е под 80 на сто Министерският съвет приема план за насърчаване на колективното договаряне:

1. По споразумение с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, при непостигане на споразумение;

*2.* По общо искане на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, след сключено споразумение между тях, при липса на общо искане.

3. Министерския съвет предлага проект на план, консултиран с представителните организации на работниците и служителите и работодателите, при неизпълнение на горните две точки.

(3) Планът по ал. 2 се преразглежда на НЕ ПОВЕЧЕ ОТ пет години, предоставя се на Европейската комисия и се публикува на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика.“

**МОТИВИ:**

Предложените текстове са пожелателни, не създават конкретни права и задължения и изключват от обхват определени работодатели, както и не създават достатъчна яснота по отношение на отговорността на страните в тристранния и двустранния диалог.

Липсва яснота кой, как и кога ще извършва мониторинг на обхвата на колективното договаряне.

При приемане на План за насърчаване на колективното договаряне следва да се търси логичната последователност – постигане на общо съгласие, постигане на съгласие между представителните организации, непостигане на съгласие и възможност Министерския съвет да одобри компромисен план, което не е налице в предложението от МТСП текстове. Одобреният План следва да има възможност да се преразглежда и в по-къс период, когато са налице обективни изменения в икономическата и социалната среда*.*

1. **По § 2, с който в чл. 34 се създава т. 5, КТ „Подкрепа“ ПОДКРЕПЯ предложения текст, като обръща внимание, че трябва да се предвиди такъв период за актуализиране на уставите, които да е приемлив за представителните организации:**

„5. в устава на организацията да е предвидено участие в тристранното сътрудничество и в колективното договаряне.“

1. **По § 3, с който в чл. 35, ал. 1 се създава т. 6, КТ „Подкрепа“ ПОДКРЕПЯ предложения текст, като обръща внимание, че трябва да се предвиди такъв период за актуализиране на уставите, които да е приемлив за представителните организации:**

„6. в устава на организацията да е предвидено участие в тристранното сътрудничество и в колективното договаряне.“

1. **По § 4, с който в чл. 51б се правят изменения и допълнения, КТ „Подкрепа“ НЕ ПОДКРЕПЯ предложените изменения и допълнения, като ПРЕДЛАГА:**
2. Ал. 4 се изменя:

„(4) Подписаният колективен трудов договор, сключен на браншово или отраслово равнище, се разпростира във всички предприятия от отрасъла или бранша, с изключение на микропредприятията.

1. Ал. 5 се изменя:

„(5) Разпростреният колективен трудов договор има действие спрямо работниците и служителите, които работят в предприятия, обхванати от съответния отрасъл или бранш, с изключение на микропредприятията.“

1. Ал. 6 се изменя:

„(6) Разпростирането на колективния трудов договор се извършва чрез публикуването му в Държавен вестник от министъра на труда и социалната политика и чрез публикуване на интернет-страницата на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ обявява на интернет-страницата си датата на влизане в сила на съответния колективен трудов договор.

1. Ал. 7 се изменя:

„(7) Разпростреният колективен трудов договор влиза в сила за всички предприятия от отрасъла или бранша, с изключение на микропредприятията в тридневен срок, считано от датата на публикуването му в Държавен вестник. Микропредприятията могат да се присъединяват към сключения колективен трудов с писмено заявление до ръководствата на организациите, подписали колективния трудов договор.

1. **По § 5, с който в чл. 53, ал. 4 се създава изречение трето: „Към заявлението за вписване на колективните трудови договори по отрасли и браншове се прилага и списък с работодателите, които са членове на работодателската организация – страна по договора“, КТ „Подкрепа“ ПОДКРЕПЯ предложения текст.**
2. **КТ „Подкрепа“ предлага нов §5а със следното изменение в ЧЛ.54, АЛ.2 ДУМИТЕ „ЕДНА ГОДИНА“ ДА СЕ ЗАМЕНЯТ С „ДВЕ ГОДИНИ“, А ДУМИТЕ „ДВЕ ГОДИНИ“ ДА СЕ ЗАМЕНЯТ С „ТРИ ГОДИНИ“.**

**МОТИВИ**: С промяната в а.л2, на чл.54 се цели устойчивост и предвидимост на покритието с КТД в условията на неустойчив пазар на труда, създаване на условия за удължаване на времето за преговори за подписване на нов КТД, създаване на условия за разширяване на обхвата на КТД с цел достигане на 80% от работещите ефективна защита на правата на работещите.

1. **По § 6, с който в чл. 57 се създават ал. 4 и 5, КТ „Подкрепа“ НЕ ПОДКРЕПЯ предложения текст на ал.4, като предлага в ал.4 да отпадне текстът „В колективния трудов договор могат да се определят ред и условия за спиране на действието на договора или на отделни негови клаузи спрямо отделни работодатели“ и създаване на ал.6, както следва:**

„(4) Колективен трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище, има действие спрямо работодатели, които са членове на работодателската организация - страна по договора.

(5) Колективен трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище, има действие спрямо работниците и служителите, членове на синдикална организация, която е член на синдикалната организация - страна по договора.“

*(6) ПРИ НЕПОДПИСВАНЕ НА НОВ БРАНШОВИ ИЛИ ОТРАСЛОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР, ДЕЙСТВАЩИЯТ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР ПРОДЪЛЖАВА ДА Е В СИЛА ДО ПОДПИСВАНЕ НА НОВ, НА ЗА НЕ ПОВЕЧЕ ОТ 5 ГОДИНИ, СЧИТАНО ОТ ДАТАТА НА ИЗТИЧАНЕТО МУ.*

**МОТИВИ**: Предложеният текст на ал.4 ще доведе до реално намаляване на обхвата колективното договаряне, което е в явно противоречие с целите на ДАМРЗ за постигане на покритие от 80% от работещите.

С новата ал. 6 се цели устойчивост и предвидимост на покритието с КТД в условията на неустойчив пазар на труда, както и създаване на условия за удължаване на времето за преговори за подписване на нова КТД, създаване на условия за ненамаляване на обхвата на КТД и ефективна защита на правата на работещите.

1. **По § 7, с който в чл. 244 се правят следните изменения и допълнения, КТ „Подкрепа“ КАТЕГОРИЧНО НЕ ПОДКРЕПЯ НАПРАВЕНИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ от МТСП:**

1. Алинея 2 се изменя така:

“(2) Минималната работна заплата за страната за следващата година се определя до 1 октомври на текущата година като се вземат предвид следните критерии:

1. покупателна способност на минималната работна заплата за страната, като се отчита хармонизираният индекс на потребителските цени/индекса на потребителските цени;

2. общо равнище на работните заплати и тяхното разпределение;

3. темп на растеж на работните заплати;

4. дългосрочни равнища на производителността на труда в страната.“

**2. Създават се ал. 4, 5 и 6:**

„(4) Веднъж на две/четири години се извършва оценка на адекватността на минималната работна заплата за страната. Размерът на минималната работна заплата е адекватен, когато нейният среден размер за предходните две/четири години е по-голям от 150/160/170 на стоот средния размер на линията на бедност за същия период.

(5) Размерът на минималната работна заплата за страната и оценката на нейната адекватност се определят в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите по ред и начин, определени с наредба на Министерския съвет.

(6) По-големи размери на минималната работна заплата могат да се уговарят в колективен трудов договор на отраслово и браншово равнище.”

**КТ „Подкрепа“ ПРЕДЛАГА СЛЕДНАТА РЕДАКЦИЯ на ал.ал. 2, 4, 5 и 6:**

*“(2) Минималната работна заплата за страната за следващата година се определя до 1 октомври на текущата година като се вземат предвид следните критерии:*

*1. покупателната способност на законоустановените минимални работни заплати, като се взема предвид издръжката на живота;*

*2. общо равнище на работните заплати и тяхното разпределение;*

*3. темп на растеж на работните заплати;*

*4. дългосрочните равнища и развитието на националната производителност – БВП на зает, БДС на зает, производителност на труда, за период от 10 година, в т.ч. 5 година прогнозни данни.“*

*„(4) Всяка година се извършва оценка на минималната работна заплата за страната. Размерът на минималната работна заплата е адекватен, когато е поне 100% от издръжката на живота, отчетен за същия период.*

*(5) Размерът на минималната работна заплата за страната се определя в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите и не може да бъде по-ниска от изчислената по ред и начин, определен с наредба на Министерския съвет.*

*(6) Министерство на труда и социалната политика ежегодно, но не по-късно от 1 август на следващата година извършва оценка на адекватността на минималното работна заплата, спрямо издръжката на живота за предходната година.“*

**МОТИВИ:**

Предложените от МТСП текстове директно противоречат на целта и разпоредбите на ДАМРЗ (чл.5, т.2) и буквално унищожават тенденцията за доближаване на минималната работна заплата до издръжката на живота, като обричат покупателната способност на МРЗ и размера на самата МРЗ да си останат далеч под жизнения минимум.

Текстовете са обтекаеми и не съдържат никаква конкретика по отношението на задълженията и правата на страните н тристранния диалог за разработването и приемането на методика за изчисляване на МРЗ-

Предложението МРЗ да се актуализира с инфлацията икономически и математически ще остави нивото на минималните заплати далече от адекватността им към издръжката на живота, като ножицата ще се отваря с времето все повече между МРЗ, СРЗ и жизнения минимум и с което КТ „Подкрепа“ категорично не е съгласна.

Икономически и социално е неиздържано да се предлага изчисляването на адекватността на МРЗ да е в сравнение с линията на бедност, която също не кореспондира с живота. Второ - линията на бедност се изчислява в минало време и няма как да се сравняват величини от различни времеви отрязъци.

С тези предложения ще създаде високо излишно напрежение в синдикалните среди и сред работещите, защото с тях се демонстрира нихилизъм по отношение на борбата срещу бедността, социалното изключване и адекватното заплащане на труда.

Текстовете са и обществено недопустими, и могат да се квалифицират като неадекватна държавна политика и подигравка към работещите и колективното договаряне.

Не на последно място не са отразени или обсъждани предложенията на КТ „Подкрепа“ и на другите социални партньори, по време на продължилата почти една година експертна работна група за идентифициране на критериите и начина (методиката) на изчисляване на МРЗ.

КТ „ Подкрепа“ настоява промените в Кодекса на труда, касаещи определянето на минималната работна заплата да се извършват паралелно с изготвянето на проект на нормативен акт, след постигането на консенсус, регламентиращ методиката (критериите и различната тежест на всеки от тях) за изчисляване на на МРЗ.

1. **По § 8 - КТ „Подкрепа“ ПОДКРЕПЯ направеното предложение, с който в чл. 399, ал. 2** след думите „служебното правоотношение“ се поставя запетая и се добавя „както и на изпълнението на задълженията по колективен трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище“.
2. **По § 9 - КТ „Подкрепа“ ПОДКРЕПЯ направеното предложение в чл. 404, с които се правят следните изменения и допълнения:**

1. В ал. 1:

а) в текста преди т. 1 след думите „държавната служба“ се поставя запетая и се добавя „при неизпълнение на задълженията по колективен трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище“.

б) се създава т. 13:

„13. да дават задължителни предписания на работодателя за изпълнение на задължения по колективен трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище.“

2. В ал. 3 думите „т. 1 и/или т. 12“ се заменят с „т. 1, 12 и/или 13“, а след думите „държавната служба“ се поставя запетая и се добавя „и до неизпълнение на задълженията по колективен трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище“.

1. **По § 10 - КТ „Подкрепа“ ПОДКРЕПЯ направеното предложение, с които се правят допълнения В § 1 от допълнителните разпоредби се създават т. 26, 27 и 28 и ПРЕДЛАГА създаването и на т.29:**

„26. „Минимална работна заплата“ е най-ниското месечно трудово възнаграждение за отработено време или за извършена работа.

27. „Колективно договаряне“ са всички преговори, провеждани съгласно закон между работодател, група работодатели, една или повече организации на работодатели от една страна, и една или повече синдикални организации от друга страна за уреждане на въпроси на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище.

28. „Обхват на колективно договаряне“ е процентът работници и служители на национално равнище, определен като съотношение между общия брой работници и служители, спрямо които имат действие колективни трудови договори и общият брой работници и служители, чиито условия на труд могат да бъдат уредени с колективен трудов договор.“

***29. „Издръжката на живота“ е равнището на заплащане на труда, което е необходимо, за да се осигури достоен стандарт на живот на работниците, служителите и техните семейства, като се вземат предвид обстоятелствата в страната, и се изчислява за труда, положен в рамките на нормалната продължителност на работното време.***

**МОТИВИ:** Необходима е легална дефиниция за „издръжката на живота“, съгласно която да се създаде и одобри методология за изчисляването. Без легална дефиниция не е възможно да се постигне една от основните цели на ДАМРЗ, а именно – адекватност на минималното заплащане на труда.

Международната организация на труда на 13 март 2024 г. бе постигнато тристранно Споразумение, подкрепено с решение на Управителният съвет на Международната организация на труда (МОТ), относно дефиницията на „Заплата за издръжка“. Приетата дефиниция регламентира заплатата за издръжка - „равнището на заплащане, което е необходимо, за да се осигури достоен стандарт на живот на работниците и техните семейства, като се вземат предвид обстоятелствата в страната, и се изчислява за труда, положен в рамките на нормалното работно време“. МОТ акцентира върху „насърчаване на постепенното преминаване от минимални работни заплати към заплата за издръжка“.

**Допълнителна разпоредба**

1. **По § 11 КТ „Подкрепа“ ПОДКРЕПЯ направеното предложение.**

„§11. С този закон се въвеждат изискванията на Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз (ОВ L 275, 25 октомври 2022 г.). „

**Преходни и заключителни разпоредби**

1. **По § 12. КТ „Подкрепа“ НЕ ПОДКРЕПЯ направеното предложение** **и предлага следната редакция:**

„§12. § 7 влиза в сила от 1 януари 2028 година.“

**МОТИВИ**: Законите нямат ретроактивно действие и не се налага да се обяснява, че определената за 2025 година МРЗ остава в сила, тъй като в §: е записано, че новата МРЗ се приема през текущата и важи за следващата календарна година.

Във връзка с технологичното време за определяне на критериите и тежестта на всеки от тях за изчисляване на МРЗ, както и за изчисляване на издръжката на живота, за което е необходимо време също да се изготви и одобри методология, както и да се създаде обезпеченост на НСИ да изчислява издръжката на живота времевите срокове изглеждат ориентировъчна така:

* До края на 2025 година се приема нормативния акт:
	+ за изчисляване на МРЗ;
	+ за изчисляване на издръжката на живота;
	+ за изчисляване на обхвата на КТД.
* До края на 2026 година;
	+ НСИ обезпечава и набира информация за статистическото изчисляване на издръжката на живота;
	+ МТСП обезпечава и набира информация за обхвата на КТД.
* От 1 януари 2027 година се прилага изчисляването на обхвата на КТД и изчисляването на адекватните МРЗ.
1. **КТ „Подкрепа“, във връзка с гореизложените мотиви, ПРЕДЛАГА създаването на нови § 13 и § 14:**

§13. Министерски съвет в срок до 1 януари 2026 година, след консултации с национално представителните организации на работниците и служителите и работодателите приема Наредба за реда и условията за изчисляване на издръжката живота.

§14. Националния статистически институт изчислява издръжката на живота, считано от 1 януари 2027 година.

1. **По § 14 – КТ „Подкрепа“ ПОДКРЕПЯ ПО ПРИНЦИП ПРЕДЛОЖЕНИЕТО, КАТО ПРЕДЛАГА И СЪЗДАВАНЕНО НА АЛ.2.:**

**„ (1)** В срок до 31 декември 2025 г. Министерският съвет приема план за насърчаване на колективното договаряне.

**(2) В срок до пет години от влизането на закона в сила планът по ал. 1 се изменя или допълва ежегодно по инициатива на някоя от страните в тристранния диалог, чрез предложение внесено в Министерския съвет чрез Националния съвет за тристранно сътрудничество.“**

**МОТИВИ**: Предвид първото приемане на подобен план в интерес на страните е да се предостави легална възможност за актуализирането му в началния период на действие, за да се избегнат грешки и за да се адаптира същия оптимално към съществуващите индустриални отношения.

1. **КТ „Подкрепа“ НЕ ПОДКРЕПЯ предложенията за §16, във връзка с направените предложения в предходните параграфи.**

**§ 16.** Този закон влиза в сила от 15.11.2024 г., с изключение на:

1. параграфи 2 и 3, които влизат в сила от 1 януари 2027 г.;

2. параграфи 4, 5, 6, 8 и 9, които влизат в сила три дни след обнародването му в Държавен вестник.

**МОТИВИ***:* Във връзка с технологичното време за определяне на критериите и тежестта на всеки от тях за изчисляване на МРЗ, както и за изчисляване на издръжката на живота, за което е необходимо време също да се изготви и одобри методология, както и да се създаде обезпеченост на НСИ да изчислява издръжката на живота времевите срокове изглеждат ориентировъчна така:

* До края на 2025 година се приема нормативния акт:
	+ за изчисляване на МРЗ;
	+ за изчисляване на издръжката на живота;
	+ за изчисляване на обхвата на КТД.
* До края на 2026 година;
	+ НСИ обезпечава и набира информация за статистическото изчисляване на издръжката на живота;
	+ МТСП обезпечава и набира информация за обхвата на КТД.
* От 1 януари 2027 година се прилага изчисляването на обхвата на КТД и изчисляването на адекватните МРЗ.
1. **КТ „Подкрепа“ ПРЕДЛАГА създаването на нови параграфи , с които се правят допълнения в:**

**§16. В Закона за обществените поръчки, в чл.10 се създава ал.4:**

„(4) Кандидатът, участникът или изпълнителят на обществена поръчка трябва да имат действащ колективен трудов договор при кандидатстване, участие и при изпълнението й. Не са длъжни да имат действащ колективен трудов договор микро предприятията и физическите лица.

**§18 В Закон за концесиите се създава чл.19а:**

Чл.19а. Икономическият оператор, участниците в групата от икономически оператори, участникът или концесионерът трябва да имат действащ колективен трудов договор. Не са длъжни да имат действащ колективен трудов договор микро предприятията и физическите лица.

**МОТИВИ**: Съгласно ДАМРЗ - Член 9, Обществени поръчки - „В съответствие с директиви 2014/23/ЕС, 2014/24/ЕС и 2014/25/ЕС държавите членки въвеждат подходящи мерки, за да гарантират, че при възлагането и изпълнението на договорите за обществени поръчки или концесионните договори икономическите оператори и техните подизпълнители се съобразяват с приложимите задължения във връзка с работните заплати, правото на организиране и колективното договаряне за определяне на работните заплати в областта на социалното и трудовото право, установени чрез законодателството на Съюза, националното право, колективните трудови договори или разпоредбите на международното социално и трудово право, включително Конвенция № 87 на МОТ за синдикалната свобода и закрила на правото на синдикално организиране (1948 г.) и Конвенция № 98 на МОТ за правото на организиране и на колективно договаряне (1949 г.).“

**§19 В Закон за държавния служител чл.46а, ал.1 се изменя:**

„Чл. 46а. (1) Със споразумение между синдикалните организации на държавните служители и съответните ръководители на първостепенни и второстепенни разпоредители с бюджетни кредити, представляващи работодатели се урежда структурата, обхватът и формите на сътрудничество.“

**С УВАЖЕНИЕ:**

**ИНЖ. ДИМИТЪР МАНОЛОВ**

**ПРЕЗИДЕНТ НА КТ „ПОДКРЕПА“**