Наредба за структурата и организацията на работната заплата

Приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г., обн., ДВ, бр. 9 от 26.01.2007 г., в сила от 1.07.2007 г., доп., бр. 56 от 10.07.2007 г., в сила от 1.07.2007 г., изм. и доп., бр. 83 от 16.10.2007 г., в сила от 1.07.2007 г., изм., бр. 11 от 5.02.2008 г., изм. и доп., бр. 10 от 6.02.2009 г., бр. 67 от 21.08.2009 г.

Глава първа

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. С наредбата се определят структурата и организацията на работната заплата, видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, редът и начинът за определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работниците и служителите.

Чл. 2. (1) Наредбата се прилага при:
1. провеждане на колективно трудово договаряне;
2. разработване и утвърждаване на вътрешни правила за работната заплата и свързани с тях други вътрешни актове на предприятието;
3. възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение, както и при договарянето на условията по трудовото правоотношение;
4. определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работниците и служителите.

(2) Наредбата се прилага за работниците и служителите по трудово правоотношение във всички предприятия по смисъла на § 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда независимо от формата на собственост и източниците на финансиране.

Глава втора

СТРУКТУРА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Раздел I

Брутна работна заплата

Чл. 3. Брутната работна заплата се състои от:
1. основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и прилаганата система на заплащане на труда;
2. допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в наредбата, в друг нормативен акт или в колективен трудов договор;
3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и невключени в т. 1 и 2.

Раздел II

Основна работна заплата

Чл. 4. (1) Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа. При прилагането на сделни форми и системи на заплащане на труда тя следва да съответства на 100-процентно изпълнение на утвърдените трудови норми.

(2) С колективен или индивидуален трудов договор не може да се заменя основната работна заплата или части от нея с допълнителни или други възнаграждения и плащания.

(3) Основната работна заплата се определя на основата на оценка и степенуване на работните места и длъжностите и се договаря в трудовия договор между страните по трудовото правоотношение.

(4) При оценката на работното място се отчитат:
1. сложността на труда;
2. отговорността на труда;
3. тежестта на труда;
4. параметрите на работната среда.

Чл. 5. (1) Размерите и/или механизмите за формиране на основната работна заплата се договарят в колективен трудов договор и/или от страните по индивидуалното трудово правоотношение и се включват във вътрешните правила за работната заплата на предприятието.

(2) В колективен трудов договор могат да се договарят и начални основни заплати по професии и длъжности.

(3) В бюджетните организации и дейности максималните стойности и/или диапазонът на основните заплати по длъжностни нива се определят с нормативен акт.

Раздел III

Допълнителни трудови възнаграждения

Чл. 6. (1) Допълнителните трудови възнаграждения са:
1. определените с наредбата или с друг нормативен акт възнаграждения, които се изплащат задължително;
2. договорените с индивидуален и/или с колективен трудов договор възнаграждения, които се изплащат според договорените условия.

(2) Допълнителните трудови възнаграждения се предоставят в пари или в натура.

(3) Допълнителните трудови възнаграждения, предоставени в натура, не могат да включват спиртни напитки, увреждащи здравето наркотични вещества и тютюневи изделия.

Глава трета

ВИДОВЕ ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 7. За положения извънреден труд се заплаща увеличение в минималните размери по реда на чл. 262 от Кодекса на труда. Увеличението се изчислява на базата на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер на работника или служителя по индивидуалния трудов договор, освен ако е договорено друго.

Чл. 8. За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 0,25 лв.

Чл. 9. (1) При подневно отчитане на работното време и при работа на смени, чиято нощна продължителност на работното време е по-малка от тази на дневното, трудовото възнаграждение, заработено по трудови норми, се увеличава с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време.

(2) При сумирано изчисляване на работното време нощните часове се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време за съответното работно място.

(3) При сумирано изчисляване на работното време трудовото възнаграждение, заработено по трудови норми, се увеличава с коефициент, равен на отношението между часовете, получени след превръщането на нощните часове в дневни, и действително отработените часове през месеца или установения друг период.

Чл. 10. За времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя и се намира извън територията на предприятието в място, уговорено между тях, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или за част от него в размер не по-малък от 0,10 лв.

Чл. 11. (1) За образователна и научна степен "доктор" или за научна степен "доктор на науките", свързана с изпълняваната работа на работника или служителя, се изплаща допълнително месечно възнаграждение в размер не по-малък от:
1. петнадесет лева - за "доктор";
2. петдесет лева - за "доктор на науките".

(2) При наличие на повече от едно от основанията по ал. 1 лицето има право на допълнителното възнаграждение с по-благоприятен размер.

Чл. 12. (1) За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.

(2) За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на Кодекса на труда за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в предприятието, в т.ч. на различни работни места и длъжности.

(3) В случаите по чл. 123 и 123а от Кодекса на труда при определянето на допълнителното възнаграждение по ал. 1 се зачита и времето, през което работникът или служителят е работил в предприятието преди промяната на работодателя.

(4) *(Изм. - ДВ, бр. 11 от 2008 г.)* При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит работодателят отчита и:

1. трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие по смисъла на § 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия;

2. *(изм. - ДВ, бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г.)* времето, през което без трудово правоотношение лицата са упражнявали трудова дейност и/или професия, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор, и са били задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица или за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, общо заболяване и майчинство;

3. трудовия стаж, придобит в друга държава членка, на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия от работници или служители, които са български граждани или граждани на някоя от държавите членки, както и членовете на техните семейства, и зачетен като такъв съгласно законодателството на съответните държави;

4. *(изм. - ДВ, бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г.)* времето, през което без трудово правоотношение българските граждани или гражданите на държава членка, както и членовете на техните семейства са упражнявали трудова дейност и/или професия на територията на държавите членки, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор в Република България, и са били задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица или за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, общо заболяване и майчинство, съгласно законодателството на съответните държави.

(5) *(Доп. - ДВ, бр. 56 от 2007 г.)* Условията, при които се зачита сходният характер на работата, длъжността или професията по ал. 4, се определят с колективен трудов договор на браншово равнище или с вътрешните правила за работната заплата в предприятието.

(6) Минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се определя от Министерския съвет след провеждане на консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на национално ниво.

(7) С колективен трудов договор на браншово равнище се определя минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит за съответния бранш, а конкретният размер се определя в колективен трудов договор и/или във вътрешните правила за работната заплата в предприятието и в индивидуалния трудов договор.

(8) Допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработено време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение, а при непълно работно време - по всеки отделен трудов договор, до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време.

(9) *(Нова - ДВ, бр. 56 от 2007 г.)* Правото за получаване на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит възниква при придобит трудов стаж и професионален опит не по-малък от една година.

(10) *(Нова - ДВ, бр. 56 от 2007 г.)* Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изменя на период, не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит.

Чл. 13. (1) С колективен трудов договор, с вътрешни правила за работната заплата и/или с индивидуален трудов договор могат да се определят и други допълнителни трудови възнаграждения за:
1. постигнати резултати от труда - текущо, за година или за друг период;
2. промени в условията на труд с временен характер, които водят до допълнително нервно-психическо натоварване, и в други условия, увреждащи здравето на работника;
3. участие в печалбата;
4. други.

(2) С договорите и вътрешните правила по ал. 1 се определят условията за получаване и размерите на допълнителните трудови възнаграждения.

Чл. 14. С колективен трудов договор, с вътрешни правила за работната заплата или с индивидуален трудов договор могат да се определят по-високи размери на допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата.

Чл. 15. (1) *(Предишен текст на чл. 15 - ДВ, бр. 83 от 2007 г.)* Допълнителните трудови възнаграждения по чл. 11 и 12 са с постоянен характер.

(2) *(Нова - ДВ, бр. 83 от 2007 г.)* За допълнителни възнаграждения с постоянен характер се считат и допълнителните възнаграждения, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време.

Глава четвърта

ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 16. (1) Месечната основна работна заплата се изчислява в съответствие с прилаганите системи за заплащане и уговореното в индивидуалния трудов договор.

(2) При изчисляване на брутната работна заплата на работниците и служителите се включват:
1. основната работна заплата;
2. възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда;
3. допълнителните трудови възнаграждения, определени по реда на наредбата, както и възнаграждението, изплатено по реда на чл. 259 от Кодекса на труда;
4. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда;
5. възнаграждението при престой или поради производствена необходимост, изплатено по реда на чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда;
6. възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда;
7. възнаграждението за платен годишен отпуск.

(3) Изчисляването на брутната работна заплата се извършва месечно или на по-кратки периоди, уговорени в колективен или с индивидуален трудов договор или определени с вътрешен акт на работодателя.

Чл. 17. (1) В брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 или на обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда се включват:
1. основната работна заплата за отработеното време;
2. възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда;
3. допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер;
4. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда;
5. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда;
6. възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост, по чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда;
7. възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда.

(2) В брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 от Кодекса на труда се включва съответната пропорционална част от допълнителните периодични или годишни възнаграждения, изплатени след ползването на платения отпуск, като за целта се преизчисляват изплатените възнаграждения за платен отпуск.

Чл. 18. (1) *(Изм. - ДВ, бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г.)* Среднодневното брутно трудово възнаграждение по чл. 177, ал. 1 от Кодекса на труда се установява, като начисленото при същия работодател брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или

служителят е отработил най-малко 10 дни, се раздели на броя на отработените дни през този месец. Среднодневното брутно трудово възнаграждение по чл. 177, ал. 2 от Кодекса на труда се установява, като уговореното в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер се раздели на средномесечния брой работни дни през съответната календарна година.

(2) *(Изм. - ДВ, бр. 83 от 2007 г., доп., бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г.)* При определен месечен размер на трудовото възнаграждение установеното по ал. 1, изречение първо среднодневно брутно трудово възнаграждение се коригира с коефициент, получен от отношението на броя на работните дни на месеца, приет за база, и броя на работните дни на съответния месец, през който се ползва отпускът.

(3) При сумирано изчисляване на работното време броят на отработените дни се установява, като отработените часове през месеца след превръщането на нощните часове в дневни се разделят на дневната продължителност на работното време, установена за работното място при подневно отчитане на работното време.

Чл. 19. (1) Когато работникът или служителят не е отработил пълен работен месец, брутното трудово възнаграждение по чл. 228 от Кодекса на труда се определя, като полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение се умножи по броя на работните дни за същия месец.

(2) Размерът на среднодневното брутно трудово възнаграждение при изчисляване на платения годишен отпуск и обезщетенията по Кодекса на труда при пълен работен ден не може да бъде по-малък от този, който се изчислява при възникване на съответното основание от размера на установената за страната минимална работна заплата.

Чл. 20. В брутното трудово възнаграждение извън случаите по чл. 177 и 228 от Кодекса на труда се включват основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, определени с индивидуалния трудов договор, доколкото друго не е предвидено в Кодекса на труда.

Чл. 21. (1) *(Предишен текст на чл. 21 - ДВ, бр. 83 от 2007 г.)* Когато към или след началната дата на платения отпуск на работника или служителя е увеличена основната му работна заплата за минал период, включващ и месеца, който е база за изчисляване на възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 от Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

(2) *(Нова - ДВ, бр. 83 от 2007 г.)* Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, колективен трудов договор или вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителят към тази дата или след нея е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в базата, от която се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 от Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Глава пета

ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Чл. 22. (1) Организацията на работната заплата в предприятията се регламентира във вътрешни правила за работната заплата, които са вътрешен акт на предприятието по смисъла на чл. 37 от Кодекса на труда.

(2) Вътрешните правила за работната заплата се утвърждават от работодателя и не могат да противоречат на нормативните актове и на условията, договорени в колективния трудов договор.

(3) Във вътрешните правила за работната заплата задължително се включват:
1. общи положения за организацията на работната заплата в предприятието;
2. определяне и разпределение на средствата за работна заплата;
3. определяне на минимални стойности или на диапазони на основните заплати по длъжностни нива;
4. редът и начинът за определяне и изменение на допълнителните трудови възнаграждения.

(4) Във вътрешните правила за работната заплата могат да се включват и:
1. системи и методи за оценка на работните места и на длъжностите;
2. групиране на длъжностите по длъжностни нива и квалификационно-образователни изисквания;
3. правила и процедури за определяне и изменение на основните работни заплати;
4. правила и процедури за оценяване на трудовото изпълнение;
5. системи на заплащане на труда;
6. правила и процедури за определяне на индивидуалните работни заплати;
7. редът за събиране, обработване, съхраняване и използване на информация и документи, необходими за изчисляване на полагащите се брутни и нетни трудови възнаграждения;
8. редът и начинът за изплащане на работната заплата.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. За работници и служители, които към момента на влизане в сила на наредбата се намират в трудово правоотношение със същия работодател, както и в случаите на промяна на работодателя по чл. 123 и 123а от Кодекса на труда, размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, определен по реда на наредбата, не може да бъде по-малък от размера на допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа, определено в процент и получавано в размер по реда на отменената Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения, приета с Постановление № 133 на Министерския съвет от 1993 г. *(обн., ДВ, бр. 67 от 1993 г.; изм. и доп., бр. 1 и 63 от 1994 г., бр. 29 и 72 от 1996 г., бр. 24 от 1997 г., бр. 25 от 1999 г. и бр. 2 и 68 от 2006 г.)*.

§ 2. Наредбата се издава на основание чл. 244, т. 2 и чл. 261 от Кодекса на труда и § 121 от Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда *(ДВ, бр. 25 от 2001 г.)*.

§ 3. Контрол по прилагането на наредбата осъществява Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда".

§ 4. Министърът на труда и социалната политика дава указания по прилагането на наредбата.

ДОПЪЛНИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА към Постановление № 241 на Министерския съвет от 8 октомври 2007 г. за изменение и допълнение на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с Постановление № 4 на Министерския съвет от 2007 г. *(ДВ, бр. 83 от 2007 г., в сила от 1.07.2007 г.)*
§ 4. Навсякъде в наредбата думите "вътрешните правила за организация на работната заплата" и "вътрешни правила за организация на работната заплата" се заменят съответно с "вътрешните правила за работната заплата" и "вътрешни правила за работната заплата".

ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ към Постановление № 9 на Министерския съвет от 25 януари 2008 г. за изменение и допълнение на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (ДВ, бр. 11 от 2008 г.)

§ 2. (1) Трудовият и осигурителният стаж на лицата по чл. 12, ал. 4, т. 3 и 4 се установява с трудов договор и/или с други документи, издадени от работодателя, осигурителя и/или от компетентната осигурителна институция съгласно законодателството на съответната държава.
(2) Документите в зависимост от страната на произход трябва да бъдат оформени в съответствие с разпоредбите на двустранните или многостранните международни договори, по които Република България е страна, или на Правилника за легализациите, заверките и преводите на документи и други книжа, утвърден с Постановление № 184 на Министерския съвет от 1958 г. (обн., ДВ, бр. 73 от 1958 г.; изм., бр. 10 от 1964 г., бр. 77 от 1976 г., бр. 96 от 1982 г., бр. 77 от 1983 г. и бр. 103 от 1990 г.).

§ 3. По смисъла на наредбата:

1. "Членове на техните семейства" са: а) лица, които са сключили брак или имат фактическо съжителство с гражданин на държава членка; б) низходящи на гражданин на държава членка, които не са навършили двадесет и една години или са лица на негова издръжка, или са наследници на съпруга; в) възходящи, които са на издръжка на гражданина на държава членка или на съпруга.
2. "Държава членка" е всяка държава - членка на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство и Швейцария.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 197 от 13.08.2009 г. за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет (ДВ, бр. 67 от 2009 г.)

……

§ 6. Отменя се Постановление № 12 на Министерския съвет от 2009 г. за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет *(ДВ, бр. 10 от 2009 г.)*.