

## **Наредба за договаряне на работната заплата**

Приета с ПМС № 129 от 5.07.1991 г., обн., ДВ, бр. 55 от 12.07.1991 г., изм., бр. 30 от 9.04.1993 г., в сила от 1.03.1993 г., бр. 40 от 11.05.1993 г.

### **Раздел I Общи положения**

**Чл. 1.** (1) С тази наредба се определят принципите, обхватът и правилата на колективното договаряне на работната заплата и за определяне конкретния размер на заплата по индивидуален трудов договор на работниците и служителите от всички предприятия и организации.

(2) Договарянето на работната заплата може да обхваща всички въпроси, свързани с трудовото възнаграждение на работника или служителя, неуредени с повелителни разпоредби на закон или нормативен акт.

**Чл. 2.** Договарянето на работната заплата цели постигане на споразумение между страните за размера, съотношенията, динамиката и организацията на работната заплата при конкретните условия на предприятията и организациите.

**Чл. 3.** Договарянето на работната заплата се извършва на основата на:

1. количеството, качеството и ефективността на труда;
2. условията, при които се полага трудът;
3. необходимите средства за възпроизводство на работната сила;
4. икономически съображения, включително изискванията за икономическо развитие, производителност на труда и поддържането на желаната заетост.

### **Раздел II Колективно договаряне на работната заплата**

**Чл. 4.** Колективното договаряне на работната заплата става по реда и технологията за сключването на колективните трудови договори и споразумения.

**Чл. 5.** Колективното договаряне на работната заплата се извършва:

1. на национално равнище - между правителството и представителните национални организации на синдикатите и работодателите;
2. в предприятието или организацията - между съответния работодател и представителните организации на синдикатите.

**Чл. 6.** Колективното договаряне на работната заплата на национално равнище се извършва чрез сключване на споразумение между страните и обхваща:

1. начините, принципите и процедурите за определяне размера на минималната работна заплата за страната, както и основанията, условията и реда за нейното изменение;
2. размера на минималната часова и месечна работна заплата за страната и препоръчителните коефициенти за диференциране на началните заплати по степен на образование;
3. видовете и минималните размери на допълнителните трудови и други възнаграждения, доколкото те не са повелително определени с Кодекса на труда;

4. начините за определяне на средствата за работна заплата, длъжностните наименования и коефициентите за определяне на началните работни заплати за тях в организациите и звената на бюджетна издръжка;

5. необходимостта от регулиране на средствата за работна заплата;

6. принципа, начина и сроковете за регулиране средствата за работна заплата;

7. други въпроси, уточнени между страните в процеса на договарянето.

**Чл. 7.** Колективното договаряне на работната заплата в предприятията или организациите обхваща:

1. размера на минималната часова, дневна или месечна работна заплата за предприятието или организацията;

2. началните работни заплати, диференцирани по категории персонал, длъжностни наименования, изискваща се степен на образование и квалификация или друг признак, както и основанията и начина за тяхното изменение;

3. начините за оценяване на работните места на работниците и служителите и за определяне размера на работната заплата;

4. начина за оценяване на резултатите от труда и за определяне на заплатата за тези резултати;

5. видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и доплащанията към работната заплата;

6. измененията на работната заплата в зависимост от инфлацията или други икономически фактори;

7. механизма за разпределение на средствата за работна заплата по структурни звена в предприятията и организациите;

8. системата за отразяване на условията на труд в работната заплата;

9. периодичността на изплащане на работната заплата;

10. други въпроси, уточнени в процеса на договарянето.

**Чл. 8.** (1) По искане на една от страните колективното договаряне на работната заплата може да се извършва:

1. по отрасли или браншове - между отрасловите или браншовите организации на синдикатите и на работодателите;

2. по общини или региони - между общинските или регионалните формирования на синдикатите и сдруженията на работодателите.

(2) На отраслово и браншово равнище, както и в общините или регионите страните сами определят предмета и обхвата при колективното договаряне на работната заплата, както и задължителността на договореностите за предприятията и организациите от отрасъла, бранша, общината или региона, представени на преговорите.

**Чл. 9.** (Изм. - ДВ, бр. 30 от 1993 г., в сила от 1.03.1993 г., бр. 40 от 1993 г. ) (1) За бюджетните организации и дейности договарянето на работната заплата се извършва на:

1. национално равнище - по т. 6 на чл. 7;

2. отраслово (браншово) равнище - по точки 1, 2, 5, 8 и 9 на чл. 7;

3. равнище организация - по останалите точки на чл. 7.

(2) За предприятията и организациите извън посочените в ал. 1 при договаряне на работната заплата за диференциране на началната месечна работна заплата в зависимост от

степената на образование, което се изисква за работното място (длъжността), се прилагат следните препоръчителни коефициенти към минималната месечна работна заплата за страната:

1. за средно образование - 1,10;
2. за средно специално образование - 1,15;
3. за полувисше образование - 1,25;
4. за висше образование - 1,35.

### **Раздел III**

#### **Принципи, начини и процедури за определяне на минималната работна заплата за страната**

**Чл. 10.** (1) Минималната работна заплата е най-ниското трудово възнаграждение за отработено време или за извършена работа.

(2) При определянето на минималната работна заплата за страната да се отчитат: потребностите на трудещите се и на техните семейства; стойността на живота и измененията в нея; общото равнище на работната заплата в страната; системата на социално подпомагане; равнището на живот на другите социални групи; икономическите фактори, вкл. изискванията за икономическото развитие на страната, равнището на производителността на труда и поддържането на целесъобразно равнище на заетостта.

**Чл. 11.** Минималната месечна работна заплата за страната, определена от Министерския съвет, се гарантира при добросъвестно изпълнение на задълженията и не зависи от постигнатите резултати и платежоспособността на работодателя. Тя е основа за определяне на минималните размери на социалните и осигурителните плащания.

**Чл. 12.** Установената минимална заплата за страната може да се завишава при договарянето в отраслите, предприятията и организациите. Минималната работна заплата, определена чрез договаряне, не може да бъде по-ниска от тази, определена от Министерския съвет.

### **Раздел IV**

#### **Определяне на работната заплата по индивидуален трудов договор**

**Чл. 13.** Размерът на работната заплата на работниците и служителите се определя в индивидуален трудов договор в съответствие с постигнатите договорености по работната заплата в колективния трудов договор.

**Чл. 14.** При определяне на конкретния размер на работната заплата по индивидуален трудов договор се спазват и повелителни разпоредби на Кодекса на труда, закон, указ, устав или друг нормативен акт.

**Чл. 15.** В случаите, когато в индивидуален трудов договор не са определени изрично условията и показателите за изменение на договорената работна заплата, се прилагат условията и редът, приети с колективния трудов договор.

**Чл. 16.** В индивидуалния трудов договор се определят и допълнителните възнаграждения с постоянен характер.

**Чл. 17.** Работната заплата по трудов договор и допълнителните трудови възнаграждения могат да се определят за час, ден, седмица или месец в зависимост от

характера на изпълняваната работа и конкретните условия.

## **Раздел V**

### **Процедури и организация по договарянето на работната заплата**

**Чл. 18.** (1) Правителството представя в писмена форма пред представителните организации на синдикатите и на работодателите предложенията си по въпросите за договаряне на работната заплата на национално равнище, като дава необходимата информация и обосновка за своите предложения.

(2) Преговорите за колективното договаряне на работната заплата на национално равнище започват в срок, договорен между страните, и се провеждат в Националната постоянна тристранна комисия за съгласуване на интересите или в специално създадена за целта комисия, изградена на тристранна основа.

**Чл. 19.** (1) Договарянето на работната заплата в предприятията и организациите може да става по инициатива на всяка от страните.

(2) Работодателят обявява пред синдикатите писмено намеренията си по колективното договаряне на работната заплата, предвидени в чл. 7.

(3) Работодателят предоставя на синдикатите информация за:

1. състоянието и перспективите за развитие на предприятието или организацията за срока на договаряне на работната заплата;

2. размера на средствата за предходни периоди по отчети и разчети за периода на договарянето и тяхното разпределение по елементи и поделения;

3. величината на минималната и средната работна заплата по отчет за предходни периоди и по разчети за следващия период - общо за предприятието, по поделения, категории персонал и професии;

4. действащите правила за работната заплата и предложения за тяхното изменение и допълнение;

5. размерите и видовете на допълнителните трудови възнаграждения по отчет и предложения за договорния период;

6. друга информация, договорена между страните.

**Чл. 20.** Предприятията или организациите могат да провеждат преговори и да подписват колективни трудови договори и споразумения по работната заплата независимо от това, дали се провеждат преговори, или има подписано споразумение на национално, отраслово, браншово, общинско или регионално равнище.

**Чл. 21.** Когато не се постигат договорености по други раздели или въпроси на колективния трудов договор, страните могат да сключат самостоятелно споразумение по работната заплата.

**Чл. 22.** При непостигане на съгласие в преговорите и при сключването на колективния трудов договор или споразумение по работната заплата споровете се решават по реда на Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

## **Раздел VI**

### **Вътрешна нормативна уредба по работната заплата**

**Чл. 23.** (1) Предприятията и организациите разработват своята вътрешна нормативна

уредба по работната заплата в съответствие с Кодекса на труда, други нормативни актове за стопанската дейност, колективните трудови договори и споразуменията по работната заплата.

(2) Във вътрешните правила за работната заплата на предприятието или организацията се доразвиват и конкретизират постигнатите договорености по работната заплата.

(3) Изменения и допълнения на вътрешните правила за работната заплата се извършват по реда на утвърждаването им.

**Чл. 24.** Длъжностните разписания и работните заплати по работни места (длъжности), както и съответстващите длъжностни характеристики се утвърждават от работодателя.

### **ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§ 1.** Тази наредба се прилага от всички предприятия и организации, които използват наемен труд, независимо от формата на собственост.

**§ 2.** (1) Постигнатите договорености на национално равнище са задължителни и са минимална база при договарянето на работната заплата в отраслите (браншовете), общините (регионите), предприятията и организациите.

(2) Договореностите по работната заплата на по-ниските равнища не могат да бъдат по-неблагоприятни от тези, постигнати на по-високите равнища.

**§ 3.** При промяна на работодателя сключените колективни трудови договори и споразумения по работната заплата запазват силата си до преразглеждането им.

**§ 4.** Министерството на труда и социалните грижи дава разяснения по прилагането на тази наредба.