

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

СПРАВКА

| | Наредба за договаряне на работната заплата приета с ПМС № 129 от 05.07.1991г. | Предложение за доп. и изм. | Мотиви |
|---|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | <p><u>Чл. 1.</u></p> <p>(1) С тази наредба се определят <u>принципите, обхватът</u> 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.</p> <p>(2) Договарянето на работната заплата може да обхваща всички въпроси, на работника или служителя, неуредени с повелителни разпоредби на закон или нормативен акт.</p> | <p>(1) С тази наредба се определят организацията и правилата на колективното договаряне, както и принципите за определяне на конкретния размер на заплата по индивидуален трудов договор на работниците и служителите от всички предприятия и организации.</p> <p>(2) Уточняване на терминологията – работна заплата или трудово възнаграждение</p> | |
| 2 | <p><u>Чл. 2.</u> Договарянето на работната заплата цели постигане на споразумение между страните за размера, съотношенията и организацията на работната заплата при конкретните условия на предприятията и организациите.</p> | <p><u>Чл. 2.</u> Договарянето на работната заплата цели постигане на споразумение между страните за размера, съотношенията и организацията на работната заплата при конкретните икономически условия на предприятията и организациите.</p> | |
| 3 | <p><u>Чл. 3.</u> Договарянето на работната заплата се извършва на основата на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. | <p><u>Чл. 4.</u> (4) от НСОРЗ</p> <p>При оценката на работното място се отчитат:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. сложността на труда; 2. отговорността на труда; 3. тежестта на труда; 4. параметрите на работната среда. | <p align="center">Да се сравни с НСОРЗ</p> |
| | <p align="center">Раздел II</p> <p align="center">Колективно договаряне на работната заплата</p> <p><u>Чл. 4.</u> Колективното договаряне на работната заплата става по реда и технологията за сключването на колективните трудови договори и споразумения.</p> | <p><u>Чл. 4.</u> Колективното договаряне на работната заплата става по реда и технологията за сключването на колективните трудови договори и споразумения.</p> | <p>? Може би трябва да се цитира КТ – или да се изпише В КТ липсват Колективно договаряне на работна заплата</p> |
| | <p><u>Чл. 5.</u> Колективното договаряне на работната заплата се извършва:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. на национално равнище – между правителството и представителните национални организации на синдикатите и работодателите; 2. в предприятието или организацията – между съответния | <p><u>Чл. 5.</u> Колективното договаряне на работната заплата се извършва:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. на национално равнище – между национално представените работодателски и синдикални организации; 2. на ниво бранш или отрасъл; | <p>Чл. 51а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) (1) Колективен трудов договор в предприятието се сключва между работодателя и синдикална</p> |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | <p>работодател и представителните организации на синдикатите.</p> | <p>3. в предприятието или организацията – между съответния работодател и синдикалната организация.</p> | <p>организация.</p> <p>(2) Проектът за колективен трудов договор се изготвя и представя от синдикалната организация. Когато в предприятието има повече от една синдикална организация, те представят общ проект.</p> <p>(3) Когато синдикалните организации не могат да представят общ проект, работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите (събрание на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове.</p> <p>Колективен трудов договор на отраслово и браншово равнище</p> <p>Чл. 51б. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) (1)</p> <p>(Изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Колективен трудов договор по отрасли и браншове се сключва между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите.</p> <p>(2) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г., изм., бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.)</p> <p>Колективното трудово договаряне на отраслово или браншово ниво по споразумение между страните може да обхваща една или няколко дейности от Класификацията на икономическите дейности.</p> <p>(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Представителните организации на работниците и служителите изготвят и представят на представителните организации на работодателите общ</p> |
|--|---|--|---|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>проект.</p> <p>(4) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Когато колективният трудов договор на отраслово или браншово равнище е сключен между всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите от отрасъла или бранша, по тяхно общо искане министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша.</p> <p>Колективни трудови договори по общини</p> |
| | <p><u>Чл. 6.</u> Колективното договаряне на работната заплата на национално равнище се извършва чрез сключване на споразумение между страните и обхваща:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. | <p><u>Чл. 6.</u> Колективното договаряне на работната заплата на национално равнище се извършва чрез сключване на споразумение между страните и обхваща:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. други въпроси, уточнени между страните в процеса на договарянето. | <p>Този текст се нуждае от прередактиране изцяло. Ако т. 1 се запази трябва ли да се разпие механизъм? Препоръчителните коефициенти отдавна вече са претърпели изменения.</p> <p>Като цяло нормативната уредба е променена и се налага нов прочит. Т.5 и 6 са във връзка с вече не преиздаваната наредба за образуване на средствата за работна заплата.</p> |
| | | <p><u>Тук ако се следва хронологията трябва да се разпие механизма на КТД на ниво бранш и/или отрасъл</u></p> | |

| | | |
|--|--|---|
| <p><u>Чл. 7.</u> Колективното договаряне на работната заплата в предприятията или организациите обхваща:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. | <p>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.</p> <p>(2) В колективен трудов договор могат да се договарят и начални основни заплати по професии и длъжности.</p> <p>(3) В бюджетните организации и дейности максималните стойности и/или диапазонът на основните заплати по длъжностни нива се определят с нормативен акт.</p> | <p>НСОРЗ 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.</p> <p>(2) В колективен трудов договор могат да се договарят и начални основни заплати по професии и длъжности.</p> <p>(3) В бюджетните организации и дейности максималните стойности и/или диапазонът на основните заплати по длъжностни нива се определят с нормативен акт</p> |
| <p><u>Чл. 8.</u></p> <p>(1) По искане на една от страните колективното договаряне на работната заплата може да се извършат (комбинират с чл. 5, ал. 2 или да се обединят):</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>(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.</p> | <p>Чл. 51а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) (1) Колективен трудов договор в предприятието се сключва между работодателя и синдикална организация.</p> <p>(2) Проектът за колективен трудов договор се изготвя и представя от синдикалната организация. Когато в предприятието има повече от една синдикална организация, те представят общ проект.</p> | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | | <p>(3) Когато синдикалните организации не могат да представят общ проект, работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите (събрание на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове.</p> <p>Чл. 8 става ал. 2 на чл. 5 и е ал. 1 на чл. 8. Ал. 2 на чл. 8 ще е ал. 3 на чл. 5. Сегашния чл. 8 се отменя.</p> | |
| <p><u>Чл. 9.</u> (Изм., ДВ, бр. 40 от 1993 г.)</p> <p>(1) За бюджетните организации и дейности договарянето на работната заплата се извършва на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. национално равнище - по т. 6 на <u>чл. 7</u>; 2. отраслово (браншово) равнище - по точки 1, 2, 5, 8 и 9 на <u>чл. 7</u>; 3. равнище организация - по останалите точки на <u>чл. 7</u>. <p>(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 степента на образование, което се изисква за работното място (длъжността), се прилагат следните препоръчителни коефициенти към минималната месечна работна заплата за страната:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. | <p>Чл. 9 да се отмени</p> | | <p>Тези коефициенти може да отпаднат или да се препоръчат коефициенти според спецификата и възможностите</p> |
| | <p style="text-align: center;">Раздел III</p> <p style="text-align: center;">Принципи, начини и процедури за определяне на минималната работна заплата за страната</p> <p><u>Чл. 10.</u></p> <p>(1) Минималната работна заплата е най-ниското трудово възнаграждение за отработено време или за извършена работа.</p> <p>(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</p> | <p>(2) МРЗ се определя с механизъм, съгласуван със социалните партньори.</p> | <p>Необходима е редакция въз основа на избрания механизъм</p> |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | поддържането на целесъобразно равнище на заетостта. | | |
| | <u>Чл. 11.</u> 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. | 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 и на осигурителните плащания. | Да се цитира чл.245 от КТ Да отпадне вече не е така |
| | <u>Чл. 12.</u> 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. | Да се запази | С чл. 66 от КТ какво се договаря: |
| | Раздел IV Определяне на работната заплата по индивидуален трудов договор <u>Чл. 13.</u> 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. | <u>Чл. 13.</u> Размерът на работната заплата на работниците и служителите се определя в индивидуален трудов договор в съответствие с постигнатите договорености по работната заплата във ВПОРЗ и колективния трудов договор. | Чл.4 и чл.5 от НСОРЗ |
| | <u>Чл. 14.</u> 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. | Да се запази | |
| | <u>Чл. 15.</u> В случаите, когато в индивидуален трудов договор не са определени изрично условията и правилата за изменение на договорената работна заплата, се прилагат условията и правилата, приети с колективния трудов договор. | Да остане същото, само правилата да се договарят. | |
| | <u>Чл. 16.</u> В индивидуалния трудов договор се определят и допълнителните възнаграждения с постоянен характер. | <u>Чл. 16.</u> В индивидуалния трудов договор се определят и допълнителните възнаграждения с постоянен характер. | |
| | <u>Чл. 17.</u> 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. | Да се запази | |
| | Раздел V Процедури и организация по договарянето на работната заплата <u>Чл. 18.</u> (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 | Емилия Банова? | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | <p>предложения.</p> <p>(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.</p> | | |
| | <p><u>Чл. 19.</u></p> <p>(1) Договарянето на работната заплата в предприятията и организациите може да става по инициатива на всяка от страните.</p> <p>(2) Работодателят обявява пред синдикатите писмено намеренията си по колективното договаряне на работната заплата, предвидени в <u>чл. _____ 7.</u></p> <p>(3) Работодателят предоставя на синдикатите информация за:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. | <p>КТ Чл. 52. (1) Отделният работодател, групата работодатели и техните организации са длъжни:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. да преговарят с представителите на работниците и служителите за сключване на колективен трудов договор; 2. да предоставят на представителите на работниците и служителите: <ol style="list-style-type: none"> а) сключените колективни трудови договори, с които страните са обвързани поради отраслова, териториална или организационна принадлежност; б) (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, която е от значение за сключването на колективния трудов договор; предоставянето на информация, разпространяването на която би могло да нанесе вреди на работодателя, може да бъде отказано или направено с изискване за поверителност. (2) При неизпълнение на задълженията по предходната алинея виновните работодатели дължат обезщетение за причинените вреди. (3) Смята се, че работодателят е в забава, ако не изпълни задължението си по т. 1 на ал. 1 в едномесечен срок, а по т. 2 на ал. 1 - в 15-дневен срок от поканата. (4) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) По искане на работодателя при започване на преговорите за сключване на колективен трудов договор синдикатните организации в предприятието предоставят информация за действителния брой на членовете си. <ul style="list-style-type: none"> - 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; | |
| | <p><u>Чл. 20.</u> Предприятията или организациите могат да провеждат преговори и да подписват колективни трудови договори и споразумения по работната заплата независимо</p> | <p>Да се запази</p> | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | от това, дали се провеждат преговори, или има подписано споразумение на национално, отраслово, браншово, общинско или регионално равнище. | | |
| | <u>Чл. 21.</u> Когато не се постигат договорености по други раздели или въпроси на колективния трудов договор, страните могат да сключат самостоятелно споразумение по работната заплата. | Когато не се постигат договорености по други раздели или въпроси на колективния трудов договор, страните могат да сключат самостоятелно споразумение по работната заплата. в съответствие с приетите системи на заплащане и бонусни системи. | |
| | <u>Чл. 22.</u> 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. | НИПА? | |
| | <p style="text-align: center;">Раздел VI</p> <p style="text-align: center;">Вътрешна нормативна уредба по работната заплата</p> <p><u>Чл. 23.</u></p> <p>(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.</p> <p>(2) Във вътрешните правила за работната заплата на предприятието или организацията се доразвиват и конкретизират постигнатите договорености по работната заплата.</p> <p>(3) Изменения и допълнения на вътрешните правила за работната заплата се извършват по реда на утвърждаването им.</p> | <p>Уеднаквяване с чл.22 от НСОПЗ</p> <p>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 <u>чл. 37 от Кодекса на труда.</u></p> <p>(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.</p> <p>(3) Във вътрешните правила за работната заплата задължително се включват:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>(4) Във вътрешните правила за работната заплата могат да се включват и:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. | |
| | Чл. 24. Длъжностните разписания и работните заплати по работни места (длъжности), както и съответстващите длъжностни характеристики се утвърждават от работодателя. | Необходимост от регистриране и време на действие на КТД След чл. 24 чл. 25 нов регистрирането става по КТ. | |
| | Чл. 25 нов Регистрирането по КТД става съгласно разпоредбите в КТ. | Регистрирането по КТД става съгласно разпоредбите в КТ. | |
| | ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ | | |
| | § 1. Тази наредба се прилага от всички предприятия и организации, които използват наеман 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. | | |

На основание заповед № РД01-370 от 10.04.2012 г. на министъра на труда и социалната политика създаде междуведомствена работна група, която да:

- извърши преглед на състоянието, адекватността и приложението на нормативната уредба в областта на договарянето на системите на заплащане на различни нива;
- при установена необходимост, да изготви предложения за осъвременяване на нормативната уредба в тази част;
- да изготви методически насоки или препоръки за подпомагане на процеса на договаряне на заплащането в областта на приложение на бонусни системи на различни равнища на договаряне.