



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

УКАЗАНИЯ № ПК 25/1/ 23. 07. 2007 г.

**ПО ПРИЛАГАНЕТО НА НАРЕДБАТА ЗА СТРУКТУРАТА
И ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА**

Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), приета с Постановление № 4 на Министерския съвет от 17 януари 2007 година (обн. ДВ, бр. 9 от 2007 г., доп. бр. 56 от 2007 г.) се прилага от 1 юли 2007 година 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.

**Допълнително трудово възнаграждение
за придобит трудов стаж и професионален опит**

Правото за получаване на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит (наричано по-нататък допълнително възнаграждение) възниква при придобит трудов стаж и професионален опит, не по-малък от една година (чл. 12, ал. 9 НСОПЗ).

С колективен трудов договор или по споразумение между страните по трудовия договор, както и с вътрешните правила за организация на работната заплата може да се договори, или да се определи правото на допълнително възнаграждение да възниква и на период повече от една година придобит трудов стаж и професионален опит.

Съгласно отменената Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения, правото за получаване на допълнително възнаграждение възниква при трудов стаж, не по-малък от три години. Работниците и служителите, които не са имали право на допълнително възнаграждение за продължителна работа по отменената наредба, защото не са имали необходимия трудов стаж, след 1 юли 2007 год. ще имат право на допълнително възнаграждение по НСОПЗ, ако отговарят на условията на чл. 12, ал. 9 НСОПЗ.

Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща месечно като размерът се определя в процент от основната работна заплата на работниците и служителите, определена с индивидуалния трудов договор.

Минималният размер на процента за изчисляване на индивидуалния размер на допълнителното възнаграждение е определен с Постановление № 147 на Министерския съвет от 29 юни 2007 год. на 0,6 на сто, за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит и се отнася за всички предприятия в страната.

Съгласно чл. 12, ал. 7 НСОПЗ с колективен трудов договор на браншово равнище за съответния бранш може да се договори минимален процент на допълнително възнаграждение, по-висок от определения от Министерския съвет.

В предприятието конкретният процент на допълнителното възнаграждение се договаря и определя в колективен трудов договор и/или във вътрешните правила за организация на работната заплата, или по споразумение на страните по трудовия договор.

Размерът на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изменя на период, не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит от работника или служителя.

Съгласно чл. 12, ал. 2 НСОПЗ стажът, зачетен по Кодекса на труда за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи по трудово правоотношение в същото предприятие, в т.ч. на различни работни места и длъжности се зачита изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит при определяне на размера на допълнителното възнаграждение.

При условията на чл. 12, ал. 2 за такъв стаж се зачита и времето, когато работникът или служителят е работил в предприятието преди промяната на работодателя в случаите на чл. 123 и 123а от Кодекса на труда.

Времето, за което преди 1 юли 2007 год. работникът или служителят е получавал допълнително възнаграждение за продължителна работа по отменената Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения се зачита изцяло за трудов стаж и професионален опит по смисъла на НСОПЗ, докато работникът или служителят се намира в трудово правоотношение със същия работодател.

Предприятие е всяко място - предприятие, учреждение, организация, кооперация, заведение, обект и други подобни, където се полага наемен труд (§ 1, т. 2 от Допълнителните разпоредби на КТ).

Съгласно чл. 12, ал. 4 НСОРЗ след 1 юли 2007 год. работодателят е длъжен при определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, с оглед определяне на правото и размера на допълнителното възнаграждение да отчете и трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

Условията, при които се зачита сходният характер на работата, длъжността или професията се определят с колективен трудов договор или във вътрешните правила за организация на работната заплата в предприятието (чл. 12, ал. 5 НСОРЗ, доп. с ПМС № 147 от 29 юни 2007 г.).

При определяне на условията по чл. 12, ал. 5 НСОРЗ няма пречка в колективен трудов договор или във вътрешните правила за организация на работната заплата да се договори или определи, придобитият в друго предприятие трудов стаж да се зачете изцяло за трудов стаж и професионален опит по смисъла на НСОРЗ, ако той е придобит по трудово правоотношение или на държавна служба.

Допълнителното трудово възнаграждение 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. В този смисъл, ако работник или служител работи по основен трудов договор 8 часа и има втори трудов договор, то той има право на допълнително трудово възнаграждение само по основното трудово правоотношение. В случай, че по първия трудов договор работникът или служителят работи на непълно работно време, той има право и на допълнително трудово възнаграждение и

по втори трудов договор само за времето, с което се допълва продължителността на работното време до 8 часа.

Допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер

Допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер са определени в член 15 от НСОПЗ - за образователна степен "доктор" и за научна степен "доктор на науките", както и за придобит трудов стаж и професионален опит.

С колективен трудов договор и/или във вътрешните правила за организация на работната заплата в предприятието могат да се договарят и определят и други допълнителни трудови възнаграждения, които да се считат за допълнителни възнаграждения с постоянен характер. В обхвата им не могат да се включват допълнителни трудови възнаграждения за нощен труд и за извънреден труд, независимо от въведената организация на труда и отчитането на работното време, както и други допълнителни трудови възнаграждения с временен (инцидентен) характер.

Прилагане на § 1 от Заключителните разпоредби

В § 1 от Заключителните разпоредби на НСОПЗ се установява изискването за запазване на достигнатия към 1 юли 2007 г. индивидуален процент и размер на допълнителното възнаграждение за продължителна работа и след тази дата, ако определеното въз основа на НСОПЗ индивидуално допълнително възнаграждение е с по-неблагоприятен размер.

Тази защитна норма се прилага само за заварените към 1 юли 2007 г. работници и служители в предприятието и ще действа докато се намират в

трудова правоотношение със същия работодател, при условие, че няма промяна в размера на основната работна заплата.

Аналогични са действията и в случаите на промяна на работодателя по чл. 123 и 123а от Кодекса на труда.

Новият размер на допълнителното възнаграждение следва да се отрази в допълнително споразумение към трудовия договор. Това може да стане и при следващата променяна в задължителните елементи на трудовия договор.

**МИНИСТЪР НА ТРУДА И
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА:**

ЕМИЛИЯ МАСЛАРОВА

Изготвили:

Емил Мирославов

Директор на дирекция „ТПОО”

Гъльб Донев

Директор на дирекция „УТУК”