

[Print this page](#)

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

№ 94-2547 от 27.08.2015 г. Относно: определяне и заплащане на трудово възнаграждение при сделна система

Публикувано на 01.12.2015

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

1. Съгласно [чл. 66](#), ал. 1, т. 7 от [Кодекса на труда \(КТ\)](#) трудовият договор съдържа данни за страните и определя основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане. Размерът на трудовото възнаграждение се определя според времетраенето на работата или според изработеното {#} ([чл. 247](#), ал. 1 [КТ](#)). Размерът на трудовото възнаграждение за единица изработка (трудова норма) се уговаря между работника или служителя и работодателя и не може да бъде по-малко от предвиденото в колективния трудов договор {#} ([чл. 247](#), ал. 2 [КТ](#)).

Като се има предвид [чл. 247 КТ](#), при сделна система на заплащане (според изработеното) с индивидуалния трудов договор следва да се определи размер на трудовото възнаграждение за единица изработка (трудова норма). Необходимо е да се посочи и абсолютната стойност на 100 на сто изпълнение на трудовата норма, с което всъщност се определя и размерът на основното трудово възнаграждение, тъй като то е база за други плащания - например за начисляване на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит

Разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от Наредбата за структурата и организация на работната заплата ([НСОРЗ](#)) предвижда, че 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. 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 ([чл. 4](#), ал. 3 [НСОРЗ](#)).

Съгласно чл. 5, ал. 1 [НСОРЗ](#) 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. Предвид чл. 5, ал. 1 [НСОРЗ](#) в трудовия договор следва да се договори размер и/или механизъм за формиране на основното трудово възнаграждение.

От посочените по-горе разпоредби е видно, че основното трудово възнаграждение (работната заплата) е елемент от съдържанието на трудовия договор и се договаря в него.

Според нас, наличието на различна разценка на трудовата норма за различните изделия, както е в случая, описан във Вашето запитване, не прави невъзможно договарянето на конкретните разценки в трудовия договор.

2. При неизпълнение на трудовите норми при сделна система на заплащане се прилага чл. 266 [КТ](#). Съгласно чл. 266, ал. 2 [КТ](#) при неизпълнение на трудовите норми по вина на работника или служителя той има право на трудово възнаграждение според изработеното. Тази

разпоредба означава, че при виновно неизпълнение на трудовите норми работникът или служителят получава трудово възнаграждение „според изработеното“, т.е. той получава толкова, колкото е изработил, независимо от конкретния му размер. Следователно при сделна система на заплащане, когато основното трудово възнаграждение е уговорено в размер на минималната работна заплата за страната при 100-процентно изпълнение на утвърдените трудови норми, и по вина на работника или служителя трудовите норми не бъдат изпълнени, е възможно месечният размер на трудовото възнаграждение „да падне“ под размера на минималната работна заплата за страната.

Следва да се има предвид, че когато вината за неизпълнение на трудовите норми не е на работника или служителя, той получава трудово възнаграждение според изработеното, но не по-малко от уговореното възнаграждение за пълно изпълнение (чл. 266, ал. 1 [КТ](#)).

3. Трудовото правоотношение между работника или служителя и работодателя е индивидуално по своя характер. При сделна система на заплащане работникът или служителят получава трудово възнаграждение според изработеното {#} ([чл. 247 КТ](#)) и при изчисляване на конкретния му размер, който следва да бъде изплатен на работника или служителя, не би могло работодателят да поставя условия, които да са съобразени с „колективното“, а не с „индивидуалното трудово изпълнение“.

Министър на труда и социалната политика: (п) (не се чете)