

РАБОТНА ЗАПЛАТА

КОГАТО ИЗЯСНЯВАМЕ КАКВО, КОЛКО И ЗАЩО НИ ПЛАЩАТ ЗА НАШИЯ ТРУД

www.NFTINI.org

Работната заплата (известна още като **трудова възнаграждение**) е основен елемент в отношенията между Работодателя и работещия – за всеки положен труд се дължи съответва заплата. Това е възнаграждение за конкретен положен труд; за разлика от различните видове **обезщетения, премии, бонуси, помощи, пенсии, стипендии, служебни аванси** и др., които макар понякога да са свързани с труда, не са възнаграждения за конкретен положен труд.

Основен нормативен акт, в който е разгледано устройството на работната заплата, е Наредбата за структура и организация на работната заплата (**НСОРЗ**). В допълнение Работодателят е длъжен да утвърди Вътрешни правила за структура и организация на работната заплата (**ВПСОРЗ**), където да конкретизира установените в **НСОРЗ** правила за нуждите на своето предприятие. Всеки работещ (в т.ч. всеки **синдикален член**) има право на достъп до **ВПСОРЗ**, за да се информира за това какво, колко и защо му плащат за труда му.

Основна работна заплата е първото ключово понятие, с което изясняваме трудовото възнаграждение. Основната работна заплата е базовият измерител на редица други компоненти от крайната сума пари, на които работещият има право за труда си.

Минималната работна заплата, обявена за страната, е най-малкият допустим размер на основната работна заплата при пълно работно време. Всяко договаряне на основна работна заплата под този най-малък допустим размер е **недействително** – приема се, че в такъв случай е договорен размер, равен (поне) на минималната работна заплата.

Към **2021** г. (когато пишем тези редове), минималната работна заплата за страната е **560 лв.** (за **8-часов** работен ден при **5-дневна** работна седмица). Размерът на минималната работна заплата се утвърждава с Постановление на Министерския съвет (**МС**).

Размерът на основната работна заплата е резултат от оценка и степенуване на различните професии / длъжности / работни места в предприятието и съответства (трябва да съответства) на сложността, отговорността и тежестта на труда, и на параметрите на работната среда. Често в т.вр. се утвърждават минимални стартови заплати за различните професии / длъжности / работни места в предприятието; или равнища на заплащане „от-до“ за всяка от професия / длъжност / работно място.

Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответната професия / длъжност / работно място, в съответствие с утвърдените стандарти за количество и качество на труда, и времетраене на извършваната работа (при **повременни форми** на заплащане на труда). При **сделни форми** на заплащане на труда (където е въведена производствена норма) основната работна заплата съответства на пълно изпълнение на производствената норма.

Редица допълнителни трудови възнаграждения се начисляват към основната работна заплата (много често като процентна функция от размера на последната), в зависимост от вида и количеството на полагадения труд, и от характеристиките на конкретния работещ.

За всяка година придобит трудов стаж и професионален опит на длъжност при други Работодатели, идентична или сходна с настоящата; както и на всяка длъжност при настоящия Работодател, към основната работна заплата се начислява допълнително възнаграждение поне **0,6%**. Това гарантира нарастване на работната заплата с всяка отработена година.

Дали предходната длъжност е идентична / сходна на настоящата, се установява от наименованието на длъжностите и функциите, задълженията и отговорностите съгласно Длъжностната характеристика, по която е полаган трудът при единия и при другия Работодател.

За придобитата **образователна и научна степен „Доктор“** се начислява допълнително възнаграждение поне **15 лв.** месечно, а за придобитата **научна степен „Доктор на науките“** поне **50 лв.** месечно – ако естеството на работата е свързано с придобитата степен.

За всеки час на разположение (когато работещият пребивава на място, уговорено с Работодателя (вкл. вкъщи) и има готовност да отиде да работи в случай на повикване), се начислява допълнително възнаграждение не по-малко от **0,10 лв.**

За всеки отработен час нощен труд (между **22:00** и **06:00** ч., а за **непълнолетни** – между **20:00** и **06:00** ч.) се начислява допълнително възнаграждение в размер **0,15%** от минималната работна заплата за страната (но не по-малко от **1 лв.**).

Нощните часове се „превръщат“ в дневни при определяне на дължимата работна заплата. При „превръщането“ нощните часове се умножават по коефициент, съответстващ на отношението между нормалния брой часове за една работна смяна денем и намаления брой часове за една работна смяна нощем.

„Превръщане“ не се осъществява при сумирано изчисляване на работното време (СИРВ) за работните смени с **по-малко от 4 часа нощен труд**; при установено **намалено работно време** за съответната професия / длъжност / работно място; и при **трудов договор за работа само нощем**.

Нормалният брой работни часове денем е 8, а нормалният брой работни часове нощем е 7. Но независимо от това дали са отработени **8 часа денем** или **7 часа нощем**, съответната работна смяна винаги се приема за **1 работен ден**, съответно за **1 ден трудов стаж**; и за отработването на **7 нощни часа** се следва работна заплата (отделно от допълнителното възнаграждение за нощен труд), равна на работната заплата за **8 часа дневен труд**. Това е най-масовият случай, при който **коефициентът за „превръщане“ е 1,142857143** (защото $7 \times 1,142857143 = 8$).

„Превръщане“ на нощните часове в дневни се прилага само за определяне размера на дължимата основна работна заплата + допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и опит + допълнително възнаграждение за придобитата степен (ако има такива). „Превръщането“ няма отношение нито към допълнителното възнаграждение за нощен труд, нито към допълнителното възнаграждение за извънреден труд (които се начисляват върху действителния брой отработени часове, без „превръщане“).

За работа на официален празник се начислява **удвоенният размер** на сумата от основната работна заплата + допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и опит + допълнителното възнаграждение за придобитата степен (ако има такива).

За всеки отработен час извънреден труд (положен извън нормално установеното работно време, по разпореждане на Работодателя или с негово знание и без противопоставянето му), се начислява допълнително възнаграждение в процентен размер както следва:

- за работа през работните дни – **50%**;
- за работа през почивните дни – **75%**;
- за работа на официален празник – **100%**;
- за работа при установено сумирано изчисляване на работното време (**СИРВ**), независимо от това в какъв ден се работи – **50%**.

Процентното увеличение за положен извънреден труд по предходните текстове се начислява върху сумата от основната работна заплата + допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и опит + допълнителното възнаграждение за придобитата степен (ако има такива).

На работещите при ненормирано работно време (които следва да довършат започнатите трудови задачи без прекъсване, независимо от края на работния ден; срещу което имат право на допълнителен платен годишен отпуск) **не се начислява** допълнително възнаграждение за извънреден труд, положен през работните дни.

В индивидуалния трудов договор или в Колективен трудов договор (**КТД**) могат да бъдат договорени и **други допълнителни възнаграждения** – напр. за постигнати резултати от труда; за променени **условия на труд**, увеличаващи нервно-психическото натоварване или вредни за здравето; за участие в печалбата на предприятието; и т.н. Но независимо от такива допълнителни уговорки, следва да се отбележи, че **заменянето на основната работна заплата с други видове плащания е недопустимо**.

Специфични допълнителни възнаграждения са **премиите** (известни в практиката и като „**бонуси**“), които Работодателят най-често по собствено усмотрение решава да изплаща в определени случаи. **Тези възнаграждения не са част от работната заплата и Работодателят не е длъжен да ги плаща!**

Често недобросъвестни Работодатели подвеждат с „**твърде висок размер на работната заплата**“, като пропускат да отбележат, че значителна част от този размер е всъщност **премия (бонус)**. Получаването на този вид плащания зависи от едностранно определени от Работодателя критерии, които той може да променя по всяко време и които в много случаи са несправедливи или дори противозаконни. Този вид плащания (за разлика от основната работна заплата и начисляваните към нея допълнителни трудови възнаграждения, на които се спряхме по-горе) **не се защитава от закона** и много лесно работещият може да бъде лишен от тях, независимо от впечатлението, че ще ги получи, ако работи усърдно.

Специфичен вид премия (бонус) представляват **ваучерите за храна**, които Работодателят може да предоставя на работещите срещу определени данъчни облекчения. Към **2021 г.** (когато пишем тези редове), максималният размер на сумите за ваучери за храна, които се ползват от данъчни облекчения, е **80 лв.** на работещ месечно – при условие, че ваучери за храна на такава стойност се предоставят на всички работещи в предприятието, без изключения.

Брутна заплата се нарича цялата сума от пари, които Работодателят начислява в полза на конкретен работещ (това включва основната работна заплата, изложените по-горе допълнителни възнаграждения, също изплащаните премии (бонуси) и ваучери за храна). Тази сума пари фактически излиза от сметките на Работодателя, за да може работещият да получи своята работна заплата.

Нетна заплата е чистата сума от пари, които работещият фактически получава като работна заплата, след като бъдат удържани и преведени в негова полза дължимите **осигурителни и данъчни вноски**.

Осигурителните вноски варират в зависимост от ситуацията при конкретния работещ, докато данъкът винаги са в размер **10%** от остатъка, след като бъдат удържани осигурителните вноски. Без да изпадаме в сложни пресмятания, ще бъдем близо до истината, ако посочим, че общият размер на сумите, които се отнемат от brutната заплата, за да се получи нетна (чиста) заплата за получаване, са в порядъка на **~30-33%**. Така, ако brutната заплата е примерно **1'500 лв.**, сумата за получаване от работещия ще бъде малко над **1'000 лв.**

Преди фактическото изплащане на нетната (чиста) заплата, Работодателят следва да направи и всички **други удържки, за които има основание**: наложени глоби, вноски по кредити, подлежащи на принудително изпълнение задължения, събиран „по ведомост“ **членски внос** за синдикатите и др.

Удържки от работната заплата (освен за данъчни и осигурителни отчисления) могат да бъдат направени само в два случая: когато **работещият е дал изричното си съгласие** за това; и когато е налице **принудително законово основание** (напр. наложен заповест от Съдебен изпълнител).

Работната заплата е дължима в брой, в работното време и на работното място на работещия. Единствено при желание на работещия плащането може да бъде по банков път, в посочена от самия работещ банка.

Практиката на някои Работодатели да задължават работещите да си открият сметка в конкретна банка и да получават заплатите си по тази сметка, е противозаконна.

Работната заплата е дължима навреме и в пари.

Всяко закъснение в изплащането на заплатите е основание работещият моментално да напусне работа, без да дължи каквото и да било предизвестие или обяснение.

Основната работна заплата или части от нея не може да се заменя от стоки, ваучери за пазаруване в определени магазини, акции и други подобни. Дължимите допълнителни трудови възнаграждения могат да се заменят от стоки (но не алкохол, наркотични вещества и тютюневи изделия) само при **изрично съгласие** на работещите.

Работната заплата (основна работна заплата + допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и опит + допълнително възнаграждение за придобита степен (ако има такива)) определя размера на **редица други плащания във връзка с труда**. В този размер обикновено не се включват премиите (бонусите) и ваучерите за храна.

Обезщетението при **безработица** е **60%** от среднодневната работна заплата за последните **24** месеца. Обезщетението при **временна неработоспособност** е **80%** (**90%** при трудова злополука или професионална болест) от среднодневната работна заплата за последните **18** месеца. Обезщетението при **платен годишен отпуск** е среднодневната работна заплата за последния отработен месец с поне **10** отработени дни (или записаната в Трудовия договор Работната заплата (основна работна заплата + допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и опит + допълнително възнаграждение за придобита степен (ако има такива) – ако няма поне **10** отработени дни).

В случай на **съдебен спор** за неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения, Съдът ще вземе предвид само размерите, **изрично записани в Трудовия договор и в КТД** (ако има сключен).



Разпространява се **за свободно ползване** съгласно Лиценза за Свободна документация **GNU-FDLv1.3** – срещу което се задължаваш да цитираш авторството, да не ограничаваш свободата и да не създаваш заблуждаващо впечатление, че те подкрепяме. **Copyright © 2019 НФТИНИ** при КТ „Подкрепа“