
Работна заплата – същност, елементи, фактори

Преподавател: проф. д.ик.н. Желю Владимир



Работна заплата – определение, номинална РЗ

- **Работната заплата** - паричното трудово възнаграждение или заработка, определени в съответствие със споразумение между работодателя и синдикатите, с националното законодателство или с нормативен акт на правителството, което по силата на **писмен или устен договор за наемане** работодателят предоставя на работниците и служителите за труда, който е положен или трябва да бъде положен или за услугите, които са оказани или трябва да бъдат оказани.
- **Номинална работна заплата** - паричният израз на работна заплата, включително и пресметнатото в пари натурално трудово възнаграждение (**заплатата в пари**).

Плащания в натура

Конвенция № 95 на Международната организация на труда изисква при определяне на **натуралната част** на трудовото възнаграждение да се вземат мерки, които да направят така, че:

- натуралното възнаграждение да не бъде **Във вид на спиртни напитки с високо алкохолно съдържание**, както и във вид на **вредни за организма наркотици**;
- предложените под формата на натурално възнаграждение продукти или предмети да бъдат **подходящи за лично потребление** на работниците и служителите и на техните семейства или да им носят някаква полза;
- натуралното възнаграждение да има справедлива и разумна стойност

Кодексът на труда регламентира предоставянето на безплатна храна и противоотрови. [КТ, чл.285] Правото на това имат работниците и служителите, заети в производства, свързани с вредни за здравето последици. **Кръгът на работниците и служителите, имащи право на безплатна храна и противоотрови** се определя от министъра на труда и социалната политика и от министъра на здравеопазването в специална наредба.

Реална работна заплата

- **Реална работна заплата** - покупателната способност на номиналната заплата (количествата продукти и услуги, които работникът или служителят може да закупи) заработка

$$I_{pz} = \frac{I_{nz}}{I_{pc} \cdot I_d \cdot I_{lo}}$$

където: I_{pz} – индекс на реалната РЗ; I_{nz} – Индекс, характеризиращ изменението в номиналната РЗ; I_{pc} – индекс, характеризиращ измененията в потребителските цени; I_d – индекс, характеризиращ измененията в данъка върху доходите; I_{lo} – индекс, характеризиращ измененията в задължителните лични осигуровки

- При дадена номинална работна заплата **реалната заплата е толкова по-висока**, колкото **по-ниски** се елементите в знаменателя на формулата

Елементи на паричното възнаграждение (1)

- Основно трудово възнаграждение за отработеното време (**основна или фиксирана работна заплата**)
- **Наднорменото възнаграждение** при заплащане според изработеното, както и премиите при заплащане според времетраенето на работата, или според изработеното;
- **Целеви награди** за постигане на предварително определени резултати, или за изпълнение на предварително възложени задачи;
- Възнаграждения за постигнати **годишни финансови резултати**;
- Добавки към заплата за **компенсиране на инфлацията**;

Елементи на паричното възнаграждение (2)

- Възнаграждение **за платения отпуск** по КТ, колективен трудов договор или по трудов договор;
- Допълнителни трудови възнаграждение за **продължителна работа** (класове за прослужено време), за **нощен труд**, за **работа при вредни** или други специфични условия на труд, за **по-висока лична квалификация** на лицата с научна степен или звание, която е свързана с изпълняваната работа и др.
- Трудови възнаграждения при особени случаи: **при престой, за извънреден труд, за работа през официални празници, за времето, през което работникът или служителят са на разположение** на работодателя или други допълнителни трудови възнаграждения, уговорени с колективния и/или с трудовия договор

Фактори, определящи работната заплата (1)

- **Състоянието на трудовия пазар** - предлагане и търсене на труд
- **Законовите и подзаконовите нормативни актове** – относно вноски за социално осигуряване; данъците върху доходите; и
- **Естеството на работа** - изисквания за образование, квалификация и опит; отговорност; тежест на труда; условия на средата
- **Резултатите от труда** – количество продукти/услуги

Фактори, определящи работната заплата (2)

- Продължителността на работното време**
- Относителната договорна сила на синдикатите**
- Производителността на труда**
- Финансовото състояние на организацията**
- Организационната, производствената и технологическа стабилност на организацията**

Факторите, които оказват влияние върху работната заплата, не действат изолирано един от друг, а взаимосвързано.

Основни ограничения при определяне на работната заплата

- Изискванията на закона
- Нормативните актове на Министерския съвет, свързани с трудовото възнаграждение;
- Споразуменията на правителството с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите по работната заплата;
- Споразуменията между организациите на работниците и служителите и на работодателите на отраслово и териториално равнище по работната заплата, които имат задължителна сила за тях;
- Клаузите по работната заплата в колективния трудов договор със съответната синдикална организация.

Изискванията на закона (1)

- МРЗ – определя се с постановление на Министерския съвет
- **Допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа** – не по-малко от 0.6% от основната заплата за всяка година трудов стаж (при трудов стаж не по-малък от 3 години);
- **Възнаграждение за работа при специфични условия и рисковете за живота и здравето им (на работещите) не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки** - – не по-малък от 0.5% от МРЗ за страната
- В чл.112 КТ е уредена забрана за полагане на допълнителен труд от лица, работещи при такива специфични условия (до 2006 г. - вредни условия);
В чл.137 КТ е уредено намалено работно време за работещи при такива условия (до 2006 г. - вредни условия), когато намаляването на работното време способства за намаляване на риска;
В чл.156 КТ е уреден допълнителен отпуск за работещи при такива условия;
В чл.285 КТ е уредено правото на безплатна храна в предприятия "със специфичен характер и организация на труда",

Изискванията на закона (2)

- Считано от 01.04.2006 г. получаваното до тогава допълнително възнаграждение за работа при вредни или специфични условия се включва като увеличение в размера на основното трудово възнаграждение, за да не бъдат ощетени при отпадането на правното основание за това работещите, които са го получавали.
- НСОРЗ допуска да се определят (с колективен или индивидуален трудов договор или с вътрешни правила за работната заплата) допълнителни трудови възнаграждения за "промени в условията на труд с временен характер, които водят до допълнително нервно-психическо натоварване, и в други условия, увреждащи здравето на работника", като тук важното е, че става въпрос за временно влошени/увреждащи условия и то по договаряне.

Изискванията на закона (3)

- **Допълнителното трудово възнаграждение за по-висока лична квалификация** на лица с научна степен и научно звание
- **Допълнителното трудово възнаграждение за времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя и се намира извън територията в място, уговорено между тях (чл. 139 ал. 5 КТ) - 0,10 лв. на час съгласно НСОПЗ..**
- **Трудовото възнаграждение при производствена необходимост**
- **Трудовото възнаграждение за **извънреден труд**.**
- **Допълнителното трудово възнаграждение за **нощен труд**.**
- **Трудовото възнаграждение **за престой не по вина на работника или на служителя**.** Заплащането по време на престой е един *особен вид заплащане*, но не е допълнително възнаграждение.

Полагане на извънреден и нощен труд

➤ Процедурата за полагане на **извънреден труд** е уредена в Кодекса на труда, чл. 143-150, а минималните размери за заплащане са определени в чл. 262 КТ:

Продължителността на извънредния труд не може да надвишава:

- ❑ 30 часа дневен или 20 часа нощен труд през 1 календарен месец;
- ❑ 6 часа дневен или 4 часа нощен труд през 1 календарна седмица;
- ❑ 3 часа дневен или 2 часа нощен труд през 2 последователни работни дни.
- ❑ На някои категории работници и служители пък работодателят изобщо не може да нареди да работят извънредно. Съгласно чл. 147 КТ

Чл. 262. (1) Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, уговорено между работника или служителя и работодателя, но не по-малко от:

- ❑ **50 на сто - за работа през работните дни;**
- ❑ **75 на сто - за работа през почивните дни;**
- ❑ **100 на сто - за работа през дните на официалните празници;**
- ❑ **50 на сто - за работа при сумирано изчисляване на работното време.**
- ❑ **50 на сто - за работа при сумирано изчисляване на работното време.**
- ❑ Чл.8 НСОПЗ: За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от **0,15 на сто** от минималната работна заплата, установена за страната, но **не по-малко от 1 лев.**

Вътрешно заместване, външно съвместителство, престой

- **Вътрешно заместване** - трудовото възнаграждение при вътрешно заместване и съвместителство е уредено в чл. 259-262 КТ.
- Чл. 259. (1) Когато работник или служител изпълнява длъжност или работа на отсъстващ работник или служител, той ползва правата за тази длъжност или работа, включително и трудовото възнаграждение, ако това е по-благоприятно за него...
- Чл. 260 - работник или служител, който работи по **външно съвместителство**, получава пълния размер на трудовото възнаграждение за основната работа, както и възнаграждение за работата по външно съвместителство според уговореното между страните.
- Чл. 267. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) За времето на **престой не по вина на работника или служителя** той има право на brutното трудово възнаграждение.

Деятности на бюджетна издръжка (Наредба, приета с ПМС)

- **Средната брутна работна заплата за дейностите на бюджетна издръжка** - за заетите в дейности на бюджетна издръжка - образование, наука, култура, здравеопазване, армия, полиция, държавно управление, областна и общинска администрации и т.н.
- **Началните основни заплати на заетите в бюджетните организации по длъжности и степени** - според **класификатора** за определяне на началните основни заплати на заетите в организациите и органите на бюджетна издръжка (всички длъжности в бюджетната сфера са групирани в длъжностни степени, като за всяка длъжностна степен се определя и съответната начална основна заплата)
- **Правителството регулира и нарастването на средствата за работна заплата в предприятията и организациите с повече от 50% държавно и общинско участие, защото:**
 - ❖ заплата не е единственият инфлационен фактор, но тя е една от значимите причини за инфлацията
 - ❖ работодателят на държавното и общинско предприятие става много „лесен“ партньор на синдикатите при воденето на колективните преговори

Оценка на риска за здравето и безопасността при работа (1)

Оценка /преоценка/ на риска за здравето и безопасността на работещите. Анализ и оценка на:

- Работни помещения
- Работни процеси
- Работно оборудване
- Работни места
- Организация на труда
- Използвани суровини и материали
- Други странични фактори, които могат да породят риск

ОЦЕНКАТА НА РИСКА е процес на определяне на опасностите за здравето на работниците при работа в конкретни условия на въздействие на неблагоприятни фактори на работната среда и трудовия процес, на реалния или потенциален риск за увреждане на здравето в тези условия и на приемливостта на този риск.

Карта за оценка на идентифицираните рискови фактори (2).

- За всяко работно място се попълва карта за оценка на идентифицираните рискови фактори.
Методика за оценка на риска при работа, която определя величината на риска като произведение от трите му компонента /вероятност, експозиция, вреда/ :
- **$P = V \times E \times T$**
 - P - риск
 - V - вероятност за настъпване на вреда
 - E - честота на експозицията на рисковия фактор
 - T - тежест на вредата / последици /

Изчисляване на вероятност, честота и тежест на риска (3)

Вероятност (В)

- 0.1 Едва забележима
- 0.2 Практически невъзможна
- 0.5 Малко възможна
- 1.0 Малко възможна, но възможна в ограничен случай
- 3.0 Ниска вероятност
- 6.0 Напълно възможна
- 10.0 Относително висока вероятност

Честота на експозиция (Е)

- 0.5 Твърде ниска (по-малко от 1 път месечно)
- 1.0 Много ниска (до 1 час седмично)
- 2.0 Ниска (до 1 час на ден)
- 3.0 Средна (до 1/3 от работното време)
- 6.0 Достатъчно висока (половината работно време)
- 10.0 Непрекъснато, през цялото работно време

Тежестта на вредата се преценява съобразно: вида на обектите подлежащи на защита /хора, имущество, работна и околна среда/; тежестта на възможните наранявания или увреждания на здравето; обхвата на вредата.

Последици (вреди) П

- 1.0 Малки Нараняване без загуба на временна работоспособност
- 3.0 Значителни Нараняване със загуба на временна работоспособност
- 7.0 Сериозни Инвалидност; необратимо нараняване
- 15.0 Опасни Възможен до 1 смъртен случай
- 40.0 Катастрофални Възможни много смъртни случаи

Класация на риска

Риск (P)

1 До 20 Твърде ограничен, приемлив риск

2 От 20 до 70 Неголям /овладян/ риск, необходимо е внимание

3 От 70 до 200

Необходими са мерки за намаляване на риска

4 От 200 до 400

Необходимо е незабавно подобрене на условията на труд

5 Над 400 Прекратяване на дейността до отстраняване на риска

Степен на риска Решения Действия

Първа

$P < 20$ Рискът е незначителен и не се предполага, че ще нараства в близко бъдеще Не са необходими мерки

Втора

$20 < P < 70$ Рискът е овладян на приемливо ниво, но би могъл да се увеличи в бъдеще. Това е възможен риск, но няма доказателства, че би могъл да доведе до нарастване или заболяване. Сравнение на съществуващи-те мерки с приемливите практически норми и как са ситуирани в йерархията на превенцията. Ако сравнени-ето е неблагоприятно, следва да се подобрят мерките за защита.

Трета

$70 < P < 200$ Незадоволително и неефективно овладян риск Рискът следва да се отстрани

Четвърта

$200 < P < 400$ Повишен риск, който е незадоволително и неефективно овладян Незабавно се вземат и се прилагат мерки

Пета

$P > 400$ Голям риск, неефективно овладян Прекъсва се дейността. Прилагат се незабавно мерки.