

**Достоен труд - от теб зависи**

## Заплащане на труда



Проект DFPO-I.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Фонда за двустранни отношения към ФМ на ЕИП и НФМ 2014-2021

ИА ГИТ не носи отговорност за начина, по който би могла да бъде използвана съдържащата се в настоящата публикация информация.

ИА ГИТ, 2021 г.

Повторното използване е разрешено, при условие че се посочи източникът.

## Какво е недеклариран труд?

В поредицата от брошури, ръководства и тематични видеа „Достоен труд – от теб зависи“ Ви представяме полезна и актуална информация за:

- Работата на трудов договор
- Заплащането на труда
- Работното време и почивките
- Работата на непълнолетни лица
- Работата на лица с намалена работоспособност
- Командироването/изпращането на работници и служители
- Работата от разстояние и надомната работа
- Сезонната заетост

Всички информационни материали са публикувани на интернет страницата на ИА ГИТ – [www.gli.government.bg](http://www.gli.government.bg)

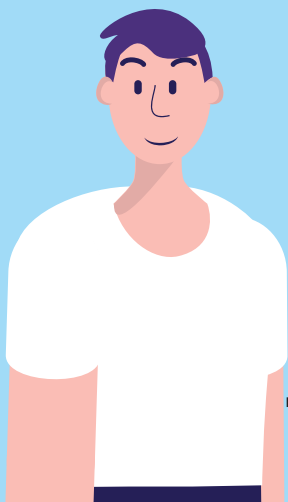
**Въпреки че не съществува официално определение на понятието недеклариран труд, в Европейския съюз е възприето, че с него се обозначава всяка дейност, осъществявана срещу заплащане, която е законна по своето естество, но не е декларирана пред органите на публичната власт.**

**Достоен труд - от теб зависи**

# Ползи от декларирането на реалното заплащане на труда

## За работещите

- Имат гаранция, че ще получават най-малко минималното заплащане за страната.
- Имат възможност за реална защита от държавата, ако правата им са нарушени.
- Имат възможност да получават пенсия, която съответства на реално изработените и платени възнаграждения.
- Здравни услуги като здравноосигурено лице и обезщетение при ползване на отпуск поради болест.
- Ако загубят работата си, могат да получават обезщетение за безработица, съответстващо на реално изработените и платени възнаграждения.
- Имат право на платен годишен отпуск, който се заплаща на реално договореното и изплащано възнаграждение.
- Имат по-добри възможности за кредити от банки, когато декларират реалните си доходи.
- Могат да получат подкрепа от държавата за запазване на заетостта или други форми на подкрепа, които се изчисляват единствено на основание на официално декларираните доходи.



**Достоен труд - от теб зависи**

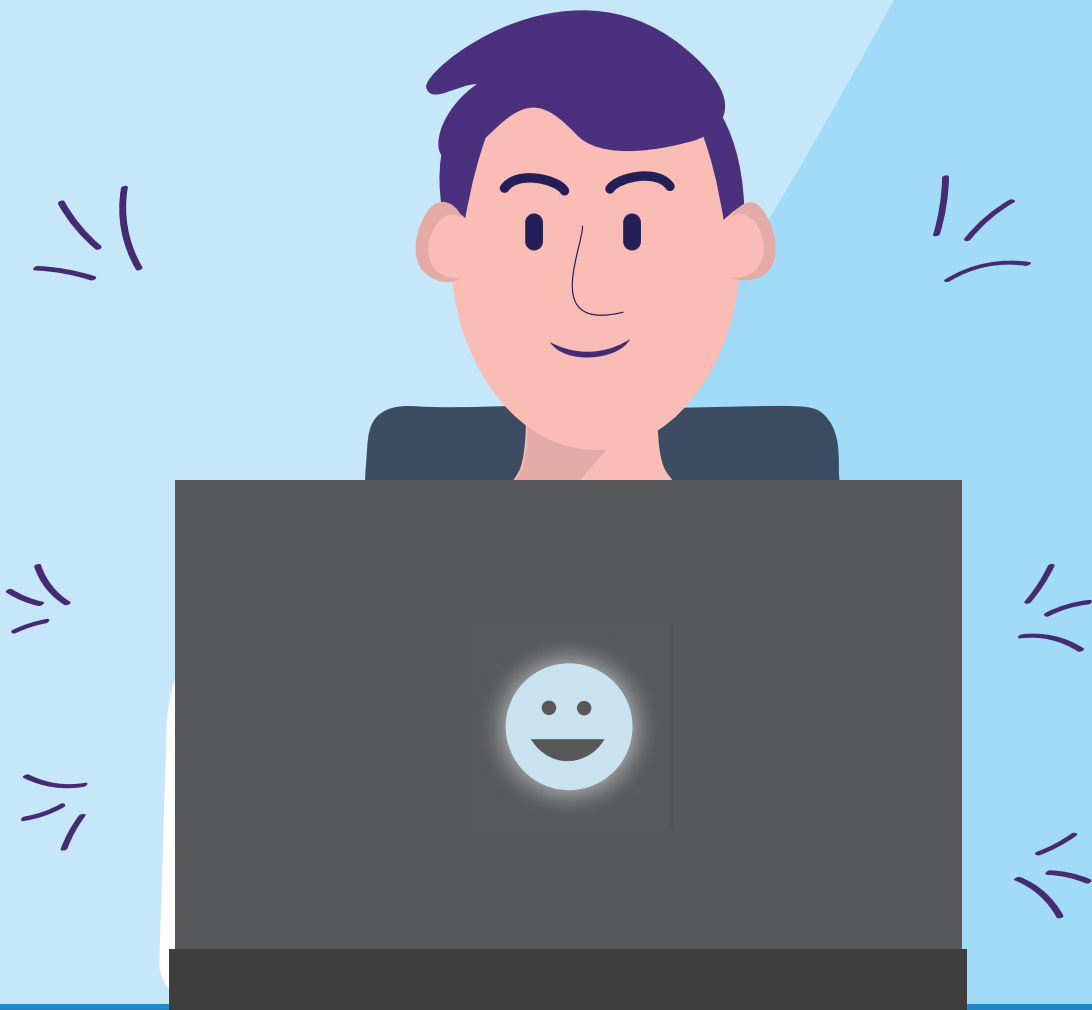
# Ползи от декларирането на реалното заплащане на труда

## За работодателите

- Създават си положителна репутация на пазара на труда – привличат и задържат качествени работници.
- Гарантират си устойчивост и развитие – много компании възлагат поръчки само след оценяване на изпълняваните от предприятията ангажименти за корпоративна социална отговорност. Уличаването на предприятия в нарушаване на трудовото законодателство може да им затвори вратите към големи пазари.
- Избягват санкции за нарушения на трудовото и данъчно-осигурителното законодателство, включително ограничаване на възможностите за сключване на договори за обществени поръчки или за получаване на безвъзмездни средства по национални програми или програми на Европейския съюз.
- С плащането на пълния размер на осигуровки и данъци допринасят за финансирането на жизненоважни за обществото системи като здравната, образователната, социалната, осигурителната и др.
- Допринасят за изграждането на здравословна бизнес среда, като не стават част от „сивата икономика“ и нелоялната конкуренция на пазара.



**Достоен труд - от теб зависи**



**Достоен труд - от теб зависи**

# Как се договарят работните заплати в България?

Министерският съвет определя минималната работна заплата за страната.

## С Постановление на Министерския съвет се определят:

- минимална месечна работна заплата;
- минимална часова работна заплата;

(за пълен работен месец, при нормална продължителност на работното време 8 часа и 5-дневна работна седмица)

На ниво отрасъл, бранш, община или предприятие се подписват и колективни трудови договори и в тях се уговарят по-благоприятни условия за работещите, например повече дни платен отпуск, по-високи възнаграждения и др.

Работодателите са длъжни да информират всички работници за колективните договори, с които са обвързани и да държат на разположение техните текстове. Инспекцията по труда поддържа публичен регистър на вписаните отрасли и браншови колективни трудови договори.

**Работните заплати винаги се договарят пряко между работника и работодателя, като основната заплата не може да бъде по-ниска от определената минимална работна заплата за страната и трябва да е съобразена както с колективните трудови договори, с които работодателят е обвързан, така и с вътрешните правила за работната заплата в предприятието.**

**Достоен труд - от теб зависи**

## Работната заплата

В трудовия договор на работника задължително се вписва основното трудово възнаграждение, както и допълнителните възнаграждения с постоянен характер.

„Брутната“ заплата е заплата преди удържките за данъци, социално-осигурителни, здравни вноски и др.

„Нетната“ заплата е това, което разговорно се нарича „чиста сума за получаване“ и представлява брутната заплата след всички направени удържки.

Основната работна заплата или части от нея не могат да се заменят с други възнаграждения или плащания.

**Важно! Кодексът на труда не позволява на работодателите едностранно да намаляват уговореното в трудовия договор възнаграждение.**

**Достоен труд - от теб зависи**



# Какво включва brutната заплата?

## 1. Основна работна заплата

Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на задачите, задълженията и отговорностите за конкретното работно място. Ако заплащането е на база изработено количество продукция („на норма“), основната заплата в трудовия договор трябва да е равна на сумата, която се полага за пълно (100%) изпълнение на „нормата“.

## 2. Допълнителни трудови възнаграждения

- За придобит трудов стаж и професионален опит – заплаща се в процент върху основната работна заплата и не може да бъде по-малко от 0,6 на сто за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.
- За по-висока научна квалификация – заплаща се допълнително месечно възнаграждение, не по-малко от 15 лева за „доктор“ и 50 лева за „доктор на науките“.
- За нощен труд – заплаща се допълнително възнаграждение за всеки отработен час нощен труд в размер не по-малък от 0,15 на сто от минималната работна заплата за страната, но не по-малко 1 лев.

## 3. Други трудови възнаграждения

Възнаграждения, определени с колективен трудов договор, с вътрешни правила за работна заплата на предприятието или с индивидуален трудов договор:

- За постигнати резултати от труда.
- За временни промени в условията на труд, които водят до допълнително нервно-психическо натоварване, и в други условия, увреждащи здравето на работника.

**Достоен труд - от теб зависи**

# Как се определя работната заплата?

**Размерът на заплата се определя според работното време или според изработеното.**

Когато заплата зависи от това, което работникът е изработил, „нормата“ се определя за обичайно натоварване.

**Важно! Размерът на трудовото възнаграждение за единица изработка (трудова норма) се уговаря между работника и работодателя и не може да бъде по-малко от предвиденото в колективния трудов договор.**


**Какво се случва, ако заплата е договорена на база „норма“, но работникът не може да я изпълни не по своя вина?**

Ако работникът не изпълни нормата си не по своя вина (напр. работодателят не е осигурил материали), той трябва да получи заплата си като за пълно изработена норма.

**Какво се случва, ако работникът изобщо не може да работи не по своя вина?**

Когато работодателят спре работата на даден участък или работно място (напр. заради повреда на машини, забавяне в доставки на суровини и др.), в Кодекса на труда това е определено като „престой“. За времето на престой не по вина на работника, работникът има право да получи брутно трудово възнаграждение.

По време на престой обаче работникът трябва да бъде на работното си място.



**Трудов  
договор**

**Достоен труд - от теб зависи**

# Извънреден труд и работа на официални празници

## Как се заплаща извънредният труд?

Когато работи извънредно, на работника се заплаща обичайното възнаграждение със следното увеличение:

+ 50%	В работни дни
+ 50%	При сумирано изчисляване на работното време
+ 75%	В почивни дни
+ 100%	На официални празници

## Как се плаща работата на официални празници?

Официалните празници са посочени в Кодекса на труда.

За работа в ден на официален празник на работника се заплаща увеличение, не по-малко от удвоения размер на трудовото му възнаграждение за този ден. Увеличението се заплаща във всички случаи на работа на официални празници, независимо дали представляват извънреден труд или не.

**Достоен труд - от теб зависи**

## Задълженията на работодателя

Работодателят е длъжен да начислява във ведомости за заплати трудовите възнаграждения на работниците.

„Начисляването“ означава вписване във ведомости за заплати на размера на дължимото възнаграждение срещу името на всеки работник. То включва както основното, така и допълнителните трудови възнаграждения за всеки месец.

Работодателят е длъжен в установените срокове да плаща уговореното трудово възнаграждение за извършената работа. Тези срокове трябва да бъдат определени в трудовия договор. Ако нищо не е уговорено, заплатата се изплаща на два пъти (авансово и окончателно) през календарния месец.

Ако работодателят не е в състояние да изплати заплатите в пълен размер за определен период (напр. при финансови затруднения), той задължително трябва да плати навреме най-малко 60% от заплатата, но не по-малко от минималната работна заплата за страната, а остатъкът остава дължим заедно със законната лихва.

Работодателят изплаща трудовото възнаграждение на работника лично по ведомост или срещу разписка. Заплатата може да се превежда по банков път само след писмено искане на работника, който сам трябва да посочи банката и банковата сметка.

**Достоен труд - от теб зависи**



## Полезно

### Какво се случва, ако работодателят е задължиял и спре да плаща заплати на работниците?

От 2004 г. в България действа Закон за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя.

Право на гарантирано вземане имат работниците и служителите, които са или са били в трудово правоотношение с работодателя, независимо от срока му и от продължителността на работното време. За да се възползват лицата от правото си на гарантирани вземания, техният работодател трябва да е осъществявал дейност най-малко 12 месеца преди началната дата на неплатежоспособността, посочена в съдебното решение за откриване на производство по несъстоятелност.

Фондът за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя се администрира от Националния осигурителен институт, откъдето може да бъде получена информация за реда и начина за получаване на този вид обезщетение - <https://www.nssi.bg/benefits/gvrs>.

**Инспекцията по труда има право да подава искиви молби за откриване на производство по несъстоятелност на работодатели, които не са плащали повече от два месеца заплати на най-малко една трета от своите работници.**

**Стартирането на тази процедура, без да е нужна инициативата на работодателя, дава възможност на работниците да се възползват от правата си и в кратки срокове да получат своите обезщетения.**

**Достоен труд - от теб зависи**

# Повече информация и съдействие можете да получите от отговорните институции

Изпълнителна Агенция „Главна инспекция по труда“

[www.gli.government.bg](http://www.gli.government.bg)

Национална агенция за приходите

[www.nra.bg](http://www.nra.bg)

Национален осигурителен институт

[www.noi.bg](http://www.noi.bg)



Достоен труд - от теб зависи



Разгледайте и другите информационни материали в помощ на работниците и работодателите на интернет страницата на ИА ГИТ [www.gli.government.bg](http://www.gli.government.bg).

Използвайте онлайн формуляра в раздел „Контакти“ на интернет страницата на ИА ГИТ, за да подадете сигнал, ако трудовите Ви права са нарушени.

Гореща телефонна линия на ИА ГИТ: 0700 17 670

**Достоен труд - от теб зависи**