

предоставя на работникът свободно време в размерът на проведената работа по време на празник и то най-късно в края на третия календарен месец следващ след извършването на работата по време на празник или в друг договорен срок.

- За времето на ползването на надработеното работно време заплатата не се съкращава.
- Работодателят може с работникът да се договори за изплащане на доплащания в размер на средния доход за час извършена работа по време на празник вместо ползване на свободно време.

Доплащания за работа в неблагоприятна работна среда

- На работникът принадлежи за работа в неблагоприятна работна среда доплащания в размер най-малко 5 % от основната тарифа на месечната заплатата.
- Размерът на доплащанията за работа в неблагоприятна работна среда доплащания в размер от 400,- до 1400,- Корони чешки месечно (според постановките на Чл. 7 алинея 1 от нареждането на правителството номер 564/2006 от Законите, за условията за заплащане в областта на обществените служби и органи).

Особено-извънредно доплащане

- Тази съставната част от заплатата, която се преценява от изпълнението на определените условия на неблагоприятна работна среда свързана с изпълнението на работните задължения, ако се състои в условия свързани с извънредно нервно-психическо натоварване, с риск свързан с опасност за живота и здравето или в неблагоприятни работни режими.
- Работодателят определя на работникът размерът на доплащанията в рамките на границите определени за отделните групи на различните условия на труд, при които работниците непрекъснато извършват своите работни задължения.

Доплащания за разделени смени

- Работници, които работят на смени разделени на две и повече части имат правото на доплащания в размер от 30 % от средния часов доход за всяка така разделена смяна.
- Под разделена смяна се разбира такава смяна, в която непрекъснато се прекъсва работната дейност, което като цяло представлява поне 2 часа.

Лични доплащания

- Представляват съставна част към заплатата, която се оценява от количеството и качеството на проведената работна дейност в сравнение с останалите работници.
- Работодателят може да предостави на работникът доплащане когато същият дълготрайно постига много добри

работни резултати или изпълнява работни задължения в по-голям размер спрямо останалите работници, личното доплащане може да достигне размер от 50 % от тарифа на заплатата в най-висшата степен на разрядът-класът, в който е работникът зачислен.

- Работодателят може да предостави на работникът доплащане, който е изключителен, който е признат специалист и изпълнява работните задължения, които са зачислени към разряд-клас от десети до шестнадесети, лични доплащания в размер до 100 % от тарифа на заплатата в най-висшата степен на разрядът-класът, в който е работникът зачислен.

Следващи доплащания:

- Доплащане за пряка педагогическа дейност над определен размер,
- Специализирано доплащане на педагогическия работник.

Заработена заплата или заплата при изпълнението на друг вид работна дейност

Ако работникът е бил преведен на друга работа от тази, за която се е договорил, за която има правото на по-ниска заработена заплата или заплата, има правото за това време на доплащане към заработената заплата или към заплатата до размерът на средния доход, който е постигнал преди това превеждането.

Възнаграждение-награда

За успешно изпълнение на извънредна или особено значителна работна задача може работодателят да предостави на работникът възнаграждение-награда.

Възнаграждение - за работни дежурства

За времето на дежурството работникът има правото на възнаграждение и то най-малко в размер от 10 % от средният доход.

Възнаграждение според договорът

Размерът на възнаграждението според условията, за които се предоставя, се договарят в договорът за извършване на определена работа или в договорът за провеждане на определена дейност. Размерът на възнаграждението в договорът за извършване на определена работа или в договорът за провеждане на определена дейност не може да бъде по-нисък от минималната заработена заплата.

Държавна инспекция на труда, Отдел трудово-правните отношения и условията на труда
© юни 2009 год.

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ОТВЕДЕНАТА РАБОТА И ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО ДОГОВОРЪТ

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ОТВЕДЕНАТА РАБОТА

Основна информация

- Правна норма: Чл. 109 от Закона№ 262/2006 от Законите, Кодекс на труда, в съдържанието на следващите наредби (нататък само „КТ“).
- Основния смисъл на възнаграждението е постигането на заплата, т.е. парична реализация за отведената работа.
- Законът дефинира и употребява за такова изпълнение следните термини: заработена заплата, заплата и възнаграждение по договор. За извършената работа принадлежи на работникът заработена заплата, заплата или възнаграждение при условията регламентирани в КТ.
- Заработената заплата и заплатата се предоставя според сложността, отговорността и трудоемкостта на труда, според трудността на работните условия, според отведената работа и постигнатите работни резултати.
- Възнаграждението според договорът парично изпълнение за предоставяната работна дейност на базата на договорът за извършване на определена работа или договорът за провеждане на работа или договорът за работна дейност (Чл. 74 до 77).
- За една и съща работа или за работа със една и съща стойност принадлежи на всички работници или работодатели една и съща заработена заплата, заплата или възнаграждение от стойността.

Минимална заработена заплата:

Е най-ниския допустим размер на възнаграждението за извършената работа (Чл. 111).

- Заработената заплата, заплатата или възнаграждението не може да бъде по-ниско от минималната заработена заплата. В заработената заплата и заплатата за тази цел не се включва заработената заплата и заплатата за работа извън работното време, доплащане за работа по време на празници, за работа през нощта, за работа в неблагоприятна среда или за работа през неделя.
- Основната тарифа за минималната заработена заплата представлява 8000 Корони чешки (нататък само Кч) при седмично работно време от 40 часа, т.е. 48,10 Кч/час.
- Не достигнали заработената заплата, заплатата или възнаграждението по договорът минималното заработване, то работодателят е длъжен на работникът да предостави доплащане.

Гарантирана работена заплата:

- Е работена заплата или заплата, за която възниква на работникът правото според КТ, договърът, вътрешните предписания, тарифи на работване и заплати.
- Най-ниското ниво на гарантирането работване не може да бъде по-ниско от сумата в основната тарифа за минимално работване.
- Недостигне-ли работената заплата или заплатата съответното най-ниското ниво на гарантираното работване, то работодателят е длъжен на работникът да предостави доплащане.

ЗАРАБОТЕНА ЗАПЛАТА

- Договаря се в колективният договор, работният договор или с друг договор, евентуално работодателят я определя с вътрешно нареждане или с решение за размерът на работната заплата.
- Работодателят е длъжен в денят на постъпване на работа да издаде на работникът писмено решение за размерът на работната заплата, което съдържа данните за начинът на възнаграждаването, за термините и местото на изплащане на работената заплата, ако тези данни не съдържа договърът или вътрешното нареждане.
- Ако се стигне към промяна на данните посочени в писмено решение за размерът на работната заплата, то работодателят е длъжен да информира за тези обстоятелства работникът в писмено съобщение и то най-късно в денят, когато промяната влиза в сила.
- Работената заплата е изплащана след проведената работа, и то най-късно в календарният месец следващ след месецът, в който е възникнало правото на работникът за заплащане на работената заплата или на някоя от нейните съставни части.

Работена заплата или свободно време за надработено време

За работа във време извън работното време има право работникът на работена заплата или доплащания най-малко в размер от 25 % от средната работване, ако работодателят не се договори с работникът на ползване на свободно време в размерът на времето на работа извън работното време вместо изплащане на доплащането.

Работена заплата, свободно време за надработено време или заплащане по време на държавен празник.

- За работа по време на държавен празник, работникът има правото на заплащане и за свободно време в размерът на проведената работа по време на празник, която му предоставя работодателят най-късно в края на третия

календарен месец следващ след извършването на работата по време на празник или в друг договорен срок.

- За времето на ползването на надработеното работно време, работникът има правото за заплащане на работената заплата в размер на средния доход.
- Работодателят може с работникът да се договори за изплащане на доплащания за достигане на работената заплата най-малко обаче в размерът на средния доход вместо ползване на свободно време.

Работена заплата за нощен труд

За нощен труд има право работникът на работена заплата и доплащания най-малко в размер от 10 % от средното работване. Друг минимален размер и начин на определяне на доплащанията може да се договорят само в колективният договор.

Работена заплата и доплащания за работа в неблагоприятна работна среда

За времето на работа в неблагоприятна работна среда има правото работникът на постигнатата работена заплата и на доплащания, които представляват най-малко 10 % от основната тарифа за минималната работена заплата за всяко неблагоприятно влияние – според постановките на Чл. 7 от нареждането на правителството номер 567/2006 от Законите.

Работена заплата за работа през събота и неделя

За работа през събота и през неделя има правото работникът на постигнатата работена заплата и на доплащания, които представляват 10 % от средната заплата. Друг минимален размер и начин на определяне на доплащанията могат да се договорят само в колективният договор.

ЗАПЛАТА

- Заплатата на работникът определя работодателят според Кодексът на труда, наредбите на правителството издадени за неговото провеждане и в какви граници според колективният договор, евентуално според вътрешните наредби.
- Заплатата на работниците е предоставяна на работниците, които са на работа при работодателят, чийто стопанство е свързано с обществените разчети.
- Решаваща част от заплатата на работниците от сферата на обществените служби и органи е тарифата на заплатите.
- Размерът на тарифите за заплащане зависи от сложността, отговорността и трудоемкостта на извършваната работа (зачисляване към съответния разряд за заплащане) и на мярката на практическия опит, който работникът е постигнал от преди това извършваната работна дейност (зачисляване към съответния клас/разряд на заплащане).
- Работодателят е длъжен в денят на постъпване на работа

да издаде на работникът писмено решение за размерът на работната заплата, като същото трябва да бъде в писмена форма.

- В решението за размерът на заплатата на работникът трябва да бъдат посочени данните за разрядът-класът на заплащане, в който е работникът зачислен, за размерът на тарифната заплата и останалите редовни месечни съставни части на заплатата и термините и местото на изплащане. Ако се стигне към промяна на някои от горе посочените данните в заплатата посочени в писмено решение за размерът на заплата, за това работодателят е длъжен да информира за тези обстоятелства работникът в писмено съобщение и то най-късно в денят, когато промяната влиза в сила.
- Заплата се изплаща след проведената работа, и то най-късно в календарният месец следващ след месецът, в който е възникнало правото на работникът за заплащане на работената заплата или на някоя от нейните съставни части.

Заплата или свободно време за надработено време

За час работа извън работното време има право работникът на част от тарифата на заплащане, на личното или извънредното доплащане и доплащане за работа в неблагоприятна работна среда за всеки час работа за надработеното време в календарният месец, в който е извършена работата в надработеното време с доплащане в размер от 25 % от средния доход за час, ако това включва дни за непрекъсната почивка в седмицата, то доплащането е в размер от 50% от средния доход за час, ако работодателят не се договори с работникът на ползване на свободно време в размерът на времето на работа извън работното време вместо изплащане на доплащането. За времето на ползване на свободното време, заплатата не се съкращава.

Доплащане за ръководене на колектив

Началникът на работникът има правото на доплащания за ръководство, който се определя според степента на управление и трудоемкостта на ръководната работа.

Доплащане за нощен труд

За нощен труд има правото работникът на доплащания за всеки час работа, които представляват 20 % от средната заплата за час.

Заплата за работа през събота и неделя

За работа през събота и през неделя има правото работникът на доплащания за всеки час работа, които представляват 25 % от средната заплата за час.

Заплата или свободно време за работа на държавен празник

- За работа по време на държавен празник, предприемачът