**ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Юридическа характеристика**

Месечната основна работна заплата се изчислява в съответствие с прилаганите системи за заплащане и уговореното в индивидуалния трудов договор (чл. 16, ал. 1 НСОРЗ).

Системите на заплащане на труда са две - според времетраенето на работата и според изработеното. 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 КТ).

Брутното трудово възнаграждение се изчислява за отработеното време, за определяне на възнаграждението за ползване на платен годишен отпуск и за определяне на обезщетенията съгласно чл. 228 КТ.

Обезщетенията, които се изчисляват по реда на чл. 228 КТ са следните:

- обезщетение при недопускане на работа (чл. 213 КТ);

- обезщетение при временно отстраняване от работа (чл. 214 КТ);

- обезщетение при командировка (чл. 215 КТ);

- обезщетение при преместване (чл. 216 КТ);

- обезщетение при трудоустрояване (чл. 217 КТ);

- обезщетение при бедствие (чл. 218 КТ);

- обезщетения при правомерен отказ на работника или служителя да изпълнява работата (чл. 219 КТ);

- обезщетение за неспазено предизвестие (чл. 220 КТ);

- обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие (чл. 221 КТ);

- обезщетение при уволнение на други основания (поради закриване на предприятието или на част от него; съкращаване в щата; намаляване обема на работа и спиране на работата за повече от 15 работни дни; при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което той работи, когато то се премества в друго населено място или местност, или когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност) (чл. 222 КТ);

- обезщетение за неизползуван платен годишен отпуск (чл. 224 КТ);

- обезщетения при незаконно уволнение и при недопускане на работа на възстановен работник или служител (чл. 225 КТ);

- обезщетение при отговорност на работодателя за други вреди, причинени на работника или служителя (поради неиздаване или несвоевременно издаване на необходимите на работника или служителя документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение; вписване на неверни данни в издадените документи) (чл. 226 КТ).

За изчисляване на брутното трудово възнаграждение при обезщетяване е необходимо да бъде определено среднодневното брутно трудово възнаграждение. Среднодневно брутно трудово възнаграждение се определя и за изчисляване на възнаграждението за ползван от работника или служителя платен годишен отпуск. Размерът на среднодневното брутно трудово възнаграждение се определя по реда на чл. 18 и 19 НСОРЗ.

**Осъществяване на процедурата**

І. Изчисляване на работната заплата

1. Елементи, които се включват при изчисляване на брутната работна заплата

При изчисляване на брутната работна заплата на работниците и служителите се включват (чл. 16, ал. 2 НСОРЗ):

- основната работна заплата, определена в индивидуалния трудов договор;

- възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда;

- допълнителните трудови възнаграждения, определени по реда на НСОРЗ, както и възнаграждението, изплатено по реда на чл. 259 КТ (при вътрешно заместване);

- възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 КТ (при неизпълнение на трудовите норми не по вина на работника или служителя);

- възнаграждението при престой или поради производствена необходимост, изплатено по реда на чл. 267, ал. 1 и 3 КТ;

- възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 КТ (изплащано при производство на некачествена продукция);

- възнаграждението за платен годишен отпуск.

2. Периодичност на изчисляването

Изчисляването на брутната работна заплата се извършва месечно или на по-кратки периоди, уговорени в колективен или с индивидуален трудов договор или определени с вътрешен акт на работодателя - ВЪТРЕШНИТЕ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА.

ІІ. Изчисляване на възнаграждението при ползване на платен годишен отпуск

1. Елементи, които се включват при определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск

В брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 КТ се включват (чл. 17, ал. 1 НСОРЗ):

- основната работна заплата за отработеното време;

- възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда;

- допълнителните трудови възнаграждения, които имат постоянен характер и са определени с НСОРЗ, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя (виж Писмо изх. № 94-НН-451 от 23 август 2007 г. на МТСП относно: договаряне и определяне на други допълнителни трудови възнаграждения, различни от нормативно определените, които да се считат за допълнителни възнаграждения с постоянен характер);

- допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 КТ;

- възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 КТ (при неизпълнение на трудовите норми не по вина на работника или служителя);

- възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост по чл. 267, ал. 1 и 3 КТ;

- възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 КТ (при некачествена продукция).

В брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 КТ се включва съответната пропорционална част от допълнителните периодични или годишни възнаграждения, изплатени след ползването на платения отпуск, като за целта се преизчисляват изплатените възнаграждения за платен отпуск (чл. 17, ал. 2 НСОРЗ).

2. Начин на изчисляване на възнаграждението за платен годишен отпуск

Съгласно чл. 177 КТ брутното трудово възнаграждение за платен годишен отпуск се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползуването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни. Когато няма месец, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни при същия работодател, възнаграждението за платен годишен отпуск се определя от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.

За целите на изчисляване на този вид възнаграждение и с оглед на неговите особености е въведено понятието среднодневно брутно трудово възнаграждение. То се установява, като начисленото при същия работодател брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 дни, се раздели на броя на отработените дни през този месец. При определен месечен размер на трудовото възнаграждение, установеното среднодневно брутно трудово възнаграждение се коригира с коефициент, получен от отношението на броя на работните дни на месеца, приет за база, и броя на работните дни на съответния месец, през който се ползва отпускът (чл. 18, ал. 1, изр. 1 и ал. 2 НСОРЗ).

Среднодневното брутно трудово възнаграждение, когато няма месец, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни при същия работодател, се установява, като уговореното в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер се раздели на средномесечния брой работни дни през съответната календарна година (чл. 18, ал. 1, изр. 2 НСОРЗ).

При сумирано изчисляване на работното време броят на отработените дни се установява, като отработените часове през месеца след превръщането на нощните часове в дневни се разделят на дневната продължителност на работното време, установена за работното място при подневно отчитане на работното време (чл. 18, ал. 3 НСОРЗ).

Размерът на среднодневното брутно трудово възнаграждение при изчисляване на платения годишен отпуск при пълен работен ден не може да бъде по-малък от този, който се изчислява при възникване на съответното основание от размера на установената за страната минимална работна заплата (чл. 19, ал. 2 НСОРЗ).

Когато към или след началната дата на платения отпуск на работника или служителя е увеличена основната му работна заплата за минал период, включващ и месеца, който е база за изчисляване на възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 КТ, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение (чл. 21, ал. 1 НСОРЗ).

Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, колективен трудов договор или вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителят към тази дата или след нея е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в базата, от която се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 КТ, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение (чл. 21, ал. 2 НСОРЗ).

ІІІ. Изчисляване на възнаграждението при определяне на обезщетения

1. Елементи, които се включват при определяне на обезщетенията

В брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по чл. 228 КТ се включват (чл. 17, ал. 1 НСОРЗ):

- основната работна заплата за отработеното време;

- възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда;

- допълнителните трудови възнаграждения, които имат постоянен характер и са определени с НСОРЗ, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя;

- допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 КТ;

- възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 КТ (при неизпълнение на трудовите норми не по вина на работника или служителя);

- възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост по чл. 267, ал. 1 и 3 КТ;

- възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 КТ (при некачествена продукция).

2. Начин на изчисляване на възнаграждението при определяне на обезщетения

Чл. 228, ал. 1 КТ посочва, че брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията е полученото от работника или служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение.

Когато работникът или служителят не е отработил пълен работен месец, брутното трудово възнаграждение по чл. 228 КТ се определя, като полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение се умножи по броя на работните дни за същия месец (чл. 19, ал. 1 НСОРЗ).

Размерът на среднодневното брутно трудово възнаграждение при изчисляване на обезщетенията по КТ при пълен работен ден не може да бъде по-малък от този, който се изчислява при възникване на съответното основание от размера на установената за страната минимална работна заплата (чл. 19, ал. 2 НСОРЗ).

Размерите на обезщетенията по чл. 215, 218, 222 и 225 КТ (обезщетения при командировка; при бедствие; при уволнение поради закриване на предприятието или част от него; съкращаване в щата; намаляване обема на работа и спиране на работата за повече от 15 работни дни; при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което той работи, когато то се премества в друго населено място или местност, или когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност и при незаконно уволнение или недопускане на работа на възстановен работник или служител) се прилагат, доколкото в акт на Министерския съвет, в колективен трудов договор или в трудовия договор не са предвидени по-големи размери (чл. 228, ал. 2 КТ).

ІV. Изчисляване на трудово възнаграждение в други случаи

В брутното трудово възнаграждение извън случаите по чл. 177 и 228 КТ се включват основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, определени с индивидуалния трудов договор, доколкото друго не е предвидено в КТ (чл. 20 НСОРЗ).

**Резултат от процедурата**

Изчисляването на работната заплата е основание за изпълнение на задължението на работодателя по смисъла на чл. 128 КТ за начисление и плащане на трудово възнаграждение.

При начислени работни заплати работодателят може да издаде при поискване от работника или служителя извлечение от ведомостите за заплати за изплатените или неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения.

Неизпълнението на посоченото задължение е основание за търсене на административнонаказателна отговорност от длъжностните лица, на които е възложено изчисляването на работните заплати и от работодателя, който е носител на това задължение по закон.