



**Позиция на БСК относно предложения за заместване на минималната работна
заплата с минимално почасово заплащане (25.09.2004 г.)**

ДО
МИНИСТЪРА НА ТРУДА
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Г-ЖА ХРИСТИНА ХРИСТОВА

На Ваш № 9116 / 23 от 21.09.2004 г.

УВАЖАЕМА ГОСПОЖА ХРИСТОВА,

По повод направените в средствата за масова информация предложения за заместване на минималната работна заплата с минимално почасово заплащане и Вашето запитване по този повод Българската стопанска камара изразява следното становище:

1. Минимално почасово заплащане съществува и сега и се утвърждава от Министерския съвет в постановленията за определяне на минималната работна заплата. При работа на пълен работен ден през всички работни дни на месеца минималното почасово заплащане осигурява минималната работна заплата на работника или служителя.

2. В Кодекса на труда не съществуват ограничения за сключване на трудов договор за работа на непълен работен ден и отгук за заплащане според броя на отработените часове и работни дни. Чл.66, ал.1, т.8 позволява сключване на трудов договор на непълен работен ден. Чл.114 позволява дори сключване на трудов договор за работа до 5 дни в месеца или до 40 работни часа. С тези възможности е съобразено и осигурителното законодателство и по-специално дадената възможност за намаляване на така наречените "осигурителни прагове". Чл.1, ал.3 и 4 от Наредбата за елементите на възнаграждението и доходите, върху които се правят осигурителни вноски, и за изчисляване на паричните обезщетения за временна неработоспособност или за бременност и раждане предвижда минималният осигурителен доход да се намалява пропорционално на отработените работни дни или на работните часове, за които е сключен трудовият договор.

3. В случаите, когато работникът или служителят е назначен на пълен работен ден, но не отработи всички работни часове, чл.267 от Кодекса на труда определя неотработените часове като престой. Ако престоят е по вина на работника или служителя, тези часове не се заплащат. Ако престоят не е по негова вина, работодателят му дължи брутно трудово възнаграждение за времето на престоя. Това показва, че въвеждането на минимално почасово възнаграждение няма да доведе до намаляване на разходите на работодателя, ако трудовият договор е за пълно работно време, но работникът отработи по-малко часове без да има вина за престоя.

От изложеното се вижда, че при съществуващата нормативна уредба замаяната на минималната месечна работна заплата с минимално почасово възнаграждение по същество не променя нищо - нито по отношение на сключването на трудови договори за работа на непълно работно време, нито за размера на заплащането на труда при тези договори, нито за размера на минималния осигурителен доход, когато последният е определен равен на минималната работна заплата за страната.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:
(Бождар Данев)