



Международно Висше Бизнес Училище  
International Business School

# **КУРСОВА РАБОТА**

**НА ТЕМА:**

**ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ**

**Изготвил:**

**Проверил:**

**2018**

## УВОД

Проблемът със заплащането на труда на зетите лица е актуален, независимо от отрасъла, в който осъществяват своята дейност фирмите, предприятията или организациите. Очертава се като основен елемент в социалната политика на всяка държава и играе много важна роля в управлението и развитието на човешките ресурси.

Целта на настоящата разработка е да се анализират законоустановените норми за заплащане на нощния труд.

Правилата за заплащане на нощния труд са уредени в чл. 261 от Кодекса на труд („КТ“) във връзка с чл. 8 и чл. 9 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата („НСОРЗ“). Предмет на настоящата курсова работа са правните проблеми при заплащането на нощния труд на основание чл. 8 от НСОРЗ.

### **1. Особенности на трудовото възнаграждение – функции и фактори.**

Положения труд по трудово правоотношение е възмезден<sup>1</sup>. Паричната сума, която получават работниците и служителите е своеобразна цена на трудовата услуга, която те договарят с работодателя. В научната и учебна литература, както и в практиката се използват множество различни понятия – “цена на труда”, “трудова възнаграждение”, “работна заплата”, “заплащане на персонала”, “трудова доход” и други. С тези понятия се обозначават различни икономически категории, които имат различно практическо приложение. При терминологичните уточнения е коректно да работим с категориите и понятията, които определя основният трудов закон - Кодекса на труда, подзаконовите актове и нормативни документи, които изграждат системата на трудовото право в България. За обозначаване на

---

<sup>1</sup> Димитракиева, С., “Икономика на предприятието”, Варна, 2003

цената на трудовата услуга те въвеждат и дефинират две основни понятия: **трудова възнаграждение и работна заплата.**

*Трудовото възнаграждение представлява цената на трудовата услуга, която работодателят заплаща на наетите от него работници и служители. То включва всички видове плащания, които работещите получават срещу вложения от тях труд: както директните плащания във вид на заплати, надници, дял от печалбата и други, така и непреки компенсации и непарични стимули.* Трудовото възнаграждение се състои от две съставни части:

**1) Парични плащания:** работна заплата, заплащане за постигнати резултати, комисионни, участие в печалбата, други парични стимули, пенсии, защита срещу безработица, платен отпуск, застраховки, други помощи.

**2) Непарични възнаграждения:** обучение, развитие на кариерата, участие в управлението, признание и други социални стимули.

Върху размера на трудовото възнаграждение влияят *две групи фактори:*

- *външни* за фирмата – свързани със състоянието на трудовия пазар и макроикономическата среда, в която тя функционира;

- *вътрешни* за фирмата – свързани с дейността ѝ, организацията и технико-технологичните ѝ особености и финансовото ѝ състояние.

От всички **фактори** най-съществено значение имат<sup>2</sup>:

1. *Пазарната цена на трудовата услуга.* Състоянието на трудовия пазар има първостепенно значение при формирането на трудовото възнаграждение. Както общото равнище на безработицата, така и търсенето и предлагането на труд по отделни професии влияят пряко върху условията на договаряне между работодателите и търсещите работа лица.

---

<sup>2</sup> Николова, Н., “Икономика на предприятието”, Варна, 2003