

Писма МТСП – относно сумирано отчитане на работното време

ПИСМО ИЗХ. № 94-НН-198 ОТ 29.08.2011 Г. НА МТСП ОТНОСНО: УВЕЛИЧЕНОТО ЗАПЛАЩАНЕ НА НОЩНИЯ ТРУД ПРИ СУМИРАНО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ СЕ ИЗВЪРШВА ЕЖЕМЕСЕЧНО

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

Превръщането на нощните часове в дневни, съгласно Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), е установено с цел увеличено заплащане на нощния труд, а не за заплащане на извънреден труд. Трудовото възнаграждение след превръщане на нощните часове в дневни при сумирано изчисляване на работното време по чл. 9, ал. 2 НСОПЗ се изплаща ежемесечно.

Съгласно чл. 261 от Кодекса на труда, положеният нощен труд се заплаща с увеличение, уговорено от страните по трудовото правоотношение, но не по-малко от размерите, определени от Министерския съвет.

Разпоредбите на чл. 8 и 9 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) установяват правото на работниците и служителите на заплащане за работа през нощта.

Съгласно чл. 8 от НСОПЗ, за всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 и 6,00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 0,25 лв.

Съгласно чл. 9, ал. 2 от наредбата, при сумирано изчисляване на работното време, нощните часове се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време за съответното работно място.

Горната разпоредба определя правилото за превръщане на отработените нощни часове в дневни, като се използва коефициент. Това е правилото, според което поради различната нормална продължителност на дневното и нощното работно време, установени в чл. 136 и 140 от Кодекса на труда, за 7 часа през нощта следва да се заплати трудово възнаграждение, колкото за 8 часа през деня.

Именно когато нормалната продължителност на дневното работно време е 8 часа (чл. 136, ал. 3 КТ) и нормалната продължителност на нощното работно време е 7 часа (чл. 140, ал. 1 КТ), отношението е 8 ч./7 ч., т.е. коефициентът за превръщане на нощните часове в дневни е равен на 1,143. Целта на този коефициент е да определи така възнаграждението на работника или служителя, че когато той работи 7 часа през нощта, да получава трудово възнаграждение за 8 часа.

Следователно в тези случаи работникът или служителят не работи извънредно по смисъла на чл. 143, ал. 1 КТ. Получените часове в повече при преизчисляването на дневния и нощния труд създават неточно разбиране за наличието на извънреден труд. Извънреден труд би бил налице само ако работниците и служителите действително работят извън установеното за тях работно време.



Видно от горното, превръщането на нощните часове в дневни е установено с цел увеличеното заплащане на нощния труд, а не за заплащане на извънреден труд. Същото становище беше изразено в отговора ни на писмо изх. № 26-З от 06.01.2011 г., което Вие цитирате.

С оглед на изложеното по-горе разпоредбите на чл. 8 и чл. 9, ал. 2 НСОПЗ се прилагат едновременно, т.е. при сумирано изчисляване на работното време нощните часове се превръщат в дневни с коефициент 1,143 и за същите тези нощни часове се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд.

В заключение изразяваме мнение, че след като преизчисляването на дневния и нощния труд не е свързано с наличие на извънреден труд, трудовото възнаграждение след превръщане на нощните часове в дневни при сумирано изчисляване на работното време по чл. 9, ал. 2 НСОПЗ би следвало да се изплаща ежемесечно.

ПИСМО ИЗХ. № 4 ОТ 28.01.2011 Г. НА МТСП ОТНОСНО: РАБОТНАТА СЕДМИЦА Е ПЕТДНЕВНА С НОРМАЛНА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА СЕДМИЧНОТО РАБОТНО ВРЕМЕ ДО 40 ЧАСА

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

ВЪПРОС:

Колко часа по закон е работният ден и защо масово се работи по 10-12 ч всеки ден? Работи се на студено. Днешните работодатели произвеждат бъдещи инвалиди. Няма норми, всичко е по усмотрение на работодателя. Защо е допуснато всичко това и кога ще усетим, че в тази гържава има норми, ред и закон.

ОТГОВОР:

Съгласно Кодекса на труда работната седмица е петдневна с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа (чл.136,ал.1 КТ). По производствени причини работодателят може с писмена заповед да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира чрез съответното му намаляване през други работни дни, след предварителна консултация с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите. За удължаването на работното време работодателят е длъжен да уведоми предварително инспекцията по труда (чл.136а, ал.1 от КТ).

Член 142 КТ дава възможност на работодателя да установява сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца.

Продължителността на удължения работен ден при условия от ал.1 на чл.136а не може да надвишава 10 часа, а за работници и служители с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време. Максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време (по реда на чл.142) може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време.



При организацията на работното време на работниците и служителите задължително се осигуряват не по-малко от 12 часа междудневна (чл.152 КТ) и 48 часа междуседмична (чл.153, ал.1 КТ) почивка.

Бихме искали да Ви уведомим, че условията, свързани с организацията на работното време, отпуските и почивките са определени в глава 7 на КТ, като за тяхното нарушение се носи административнонаказателна отговорност. Контролът върху спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности се осъществява от ИА "Главна инспекция по труда" (чл.399 КТ) или от нейните регионални дирекции ИТ, където можете да се обърнете със сигнал за нарушение на трудовите Ви права.

ПИСМО ИЗХ. № 26-581 ОТ 28.12.2010 Г. НА МТСП ОТНОСНО: ИЗПЛАЩАНЕ НА ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ПРИ СУМИРАНО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

Изплащане на трудово възнаграждение при сумирано изчисляване на работното време

При сумирано изчисляване на работното време, действително изработените часове се определят в края на отчетния период и се сравняват с работните часове при нормална продължителност на работното време за същия период.

Съгласно чл. 142, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ) работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време – седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца. Това е форма на отчитане (изчисляване) на работното време, при която установената нормална продължителност на работното време (по чл. 136 и 140) се спазва средно за определен по-продължителен от деня и седмицата период от време. В този случай продължителността на работното време през отделните работни дни може да надвишава нормалната, но работата в повече се компенсира с почивка в границите на отчетния период, като балансът на работното време и свободното време се спазва средно за периода, през който се отчита (сумира) работното време.

В случаите, когато е въведено сумирано изчисляване на работното време, работодателите разработват графици за работа на работниците и служителите. При разработването на графици следва да се спазват установените в закона правила.

В края на отчетния период се определят действително изработените часове и се сравняват с работните часове при нормална (в случая установена непълна – 4 часова) продължителност на работното време за същия период. За установения от работодателя период на отчитане ще бъде налице извънреден труд, когато нормата работно време за същия период е превишена. Часовете, получени над определената норма часове (след превръщането на нощните часове в дневни, ако е полаган нощен труд), са извънреден труд и се заплащат съгласно чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ. Тъй като изчисляването на работното време се прави в края на периода, то тогава работодателят ще прецени има ли и колко са положените часове извънреден труд и съответно тогава става дължимо и възнаграждението за извънреден труд.



С оглед на изложеното считаме, че работодателят следва да изплаща на работника и служителя месечното трудово възнаграждение при условията, определени в трудовия договор на работника или служителя (чл. 66, ал. 1, т. 7 КТ) или в конкретния случай 1/2 от него (при установено непълно работно време – 4 часа), а възнаграждението за извънреден труд се заплаща в края на отчетния период.

Ако в края на отчетния период действително отработените часове са по-малко от определената норма часове, то тогава при разработване на графика за работа работодателят не е "уплътнил работното време" на работника или служителя. В този случай считаме, че за недостигащите часове е налице престой не по вина на работника или служителя, който се заплаща съгласно чл. 267, ал. 1 КТ в края на календарния период за изчисляване на работното време. По същия начин следва да се процедурира и когато трудовото правоотношение се прекрати преди края на отчетния период.

Съгласно § 36, ал. 1 от Преходните разпоредби на КТ (изм. бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) от 01.01.2010 г. до 31.12.2010 г. след предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 периодът, за който се въвежда непълното работно време по чл. 138а, ал. 1, може да бъде удължен с още три месеца, при условие че работодателят ползва мерки за запазване на заетост, финансирани от републиканския бюджет и/или от Оперативната програма "Развитие на човешките ресурси". Съгласно § 36, ал. 2 в случаите по ал. 1, ако в месеца, следващ периода, за който е въведено непълно работно време, трудовото правоотношение на работника или служителя се прекрати, обезщетенията по чл. 220, чл. 221, ал. 1, чл. 222 и 224 се определят от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.

Цитираната разпоредба на ал. 2 препраща към "в случаите по ал. 1", т.е. при прекратяване на трудово правоотношение определянето на посочените обезщетения от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер ще е възможно само, когато прекратяването е настъпило в месец, следващ периода, за който работодателят е въвел непълно работно време. Това е периодът по ал. 1, т.е. разпоредбата на ал. 2 се прилага само когато периодът, за който е въведено непълното работно време, е удължаван от работодателя по реда на ал. 1 на § 36 от Преходните разпоредби на КТ.

В случай, че трудово правоотношение бъде прекратено по време на изтичане на период или след него, за който работодателят е въвел непълно работно време, съгласно чл. 138а КТ, то дължимите обезщетения се изчисляват съгласно разпоредбата на чл. 228 от Кодекса на труда.

**ПИСМО ИЗХ. № 94-НН-66 ОТ 14.05.2009 Г. НА МТСП ОТНОСНО:
УСТАНОВЯВАНЕ НА НЕПЪЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ, КАКТО ПРИ ПОДНЕВНО,
ТАКА И ПРИ СУМИРАНО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ**

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

Установяването на непълно работно време се извършва с писмена заповед на работодателя за всеки отделен случай, но не по-късно от 10 работни дни преди датата на преминаването към непълно работно време. В заповедта изрично се посочват срокът и работните места, за които се въвежда непълно работно време, продължителността на



работното време и данни за проведеното съгласуване с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите.

Разпоредбите начл. 138а, ал. 1 и 2 от Кодекса на труда допускат установяване на непълно работно време, както при подневно, така и при сумирано изчисляване на работното време. Във всеки случай, установеното непълно работно време не може да бъде по-малко от половината от законоустановеното работно време. Следва да се има предвид, че законоустановено работно време е работното време с нормална продължителност (чл. 136, ал. 3 КТ - 8 часа през деня) и с намалена продължителност (чл. 137, ал. 1 КТ - 6 или 7 часа за работниците и служителите, които извършват видове работи съгласно Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време и 7 часа за работници и служители, ненавършили 18 години - чл. 305, ал. 3 КТ).

При подневно изчисляване на работното време, дневната продължителност на непълното работно време не може да бъде по-малко от:

- 4 часа - при работно време с нормална продължителност 8 часа;
- 3,5 часа - при работно време с намалена продължителност 7;
- 3 часа - при работно време с намалена продължителност 6 часа.

При сумирано изчисляване на работното време не е необходимо продължителността на всеки работен ден да бъде не по-малка от половината от законоустановената. Това е необходимо за периода на сумираното изчисляване - работна седмица, работен месец, работно шестмесечие, тримесечие и т.н. Това означава, че когато при сумирано изчисляване на работното време е въведено непълно работно време, неговата продължителност не може да бъде по-малка от половината от законоустановената продължителност на работното време за периода на сумирано отчитане, въведен от работодателя (седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца). Следователно продължителността на непълното работно време се сравнява със законоустановената продължителност на работното време, като се изчислява средно за установения от работодателя период, съгласно чл. 142, ал. 2 КТ. Във всички случаи следва да се спазва и разпоредбата на чл. 142, ал. 4 КТ, съгласно която максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време. Не се допуска сумирано изчисляване на работното време за работниците и служителите с ненормиран работен ден (чл. 142, ал. 3 КТ). Следва да се спазват и чл. 153, ал. 2 и 3 КТ относно седмичната почивка.

Следва да се има предвид, че установяването на непълно работно време се извършва при спазване на условията на чл. 138а, ал. 1 КТ, като предмет на предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ може да бъде включително и начинът на конкретното разпределение на работното време, когато е установено сумирано изчисляване на работното време, т.е. поименните графици. Освен това, работодателят е длъжен да спазва и чл. 9 и чл. 9а от Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Според чл. 9 установяване на непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 КТ се извършва с писмена заповед на работодателя за всеки отделен случай, но не по-късно от 10 работни дни преди датата на преминаването към непълно работно време. В заповедта изрично се посочват срокът и работните места, за които се въвежда непълно работно време, продължителността на работното време и данни за проведеното съгласуване с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ. Според чл. 9а (нов - ДВ, бр. 10 от 2009 г.) едновременно с установяването на сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 КТ работодателят утвърждава поименни графици за



работа за периода, за който е установено сумираното изчисляване, които трябва да се съхраняват най-малко 3 години след края на периода.

ПИСМО ИЗХ. № 92-864 ОТ 13.02.2008 Г. НА МТСП ОТНОСНО: ЧЛ. 9, АЛ. 2 ОТ НАРЕДБАТА ЗА СТРУКТУРАТА И ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

Превръщането на нощните часове в дневни, съгласно чл. 9, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), се извършва при сумирано изчисляване на работното време, но това не означава, че спрямо нощните часове не се прилага чл. 8 НСОПЗ.

При установено от работодателя по реда на чл. 142, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ) сумирано изчисляване на работното време, за съответния период ще бъде налице извънреден труд, когато нормата работно време за същия период е превишена. В края на периода, за който е въведено сумирано изчисляване на работното време, работодателят изчислява отработеното време от конкретен работник или служител (фактически отработените часове, към които се прибавят приравнените часове, получени след превръщане на нощните часове в дневни с коефициент 1,143) и го сравнява с базата работно време за този период. Само когато се получат часове над определената норма за периода, те представляват извънреден труд и се заплащат съгласно чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ.

Преценката дали е превишена нормата часове се прави в края на установения период на отчитане, и само когато се получи "превишаване", то часовете в повече представляват извънреден труд и се заплащат в края на периода.

От примера, посочен в запитването, е видно, че е установено сумирано изчисляване на работното време за период от 3 месеца. Посочено е, че фактически отработените часове са 188 часа, нормата часове е 184 часа, а след превръщане на отработените нощни часове в дневни (с коефициент 1,143) се получават 7 приравнени часа. Според посочените данни периодът на сумирано отчитане е 3 месеца, а фактически отработените часове и нормата часове очевидно се отнасят за период от 1 месец. Както посочихме по-горе, "сравнението" се извършва едва след изтичането на периода на сумирано изчисляване, т.е. ако работодателят утвърждава график за всеки месец, то следва да се имат предвид месечните графици за 3 последователни месеца.

По отношение на заплащането на нощния труд се прилага чл. 8 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ). Превръщането на нощните часове в дневни съгласно чл. 9, ал. 2 НСОПЗ се извършва при сумирано изчисляване на работното време, но това не означава, че спрямо нощните часове не се прилага чл. 8 НСОПЗ. Съгласно чл. 8 за всеки отработен час или за част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 0,25 лв. С оглед на това двете разпоредби се прилагат едновременно, т.е. при сумирано изчисляване на работното време нощните часове се превръщат в дневни с коефициент 1,143 и за същите тези нощни часове се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд.



**ПИСМО ИЗХ. № 61 - 269 ОТ 04.01.2008 Г. НА МТСП ОТНОСНО:
ДОПЪЛНИТЕЛНОТО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА НОЩЕН ТРУД Е С
ПОСТОЯНЕН ХАРАКТЕР**

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

С новоприетата ал. 2 на чл. 15 НСОПЗ се даде определение на трудовите възнаграждения, които имат постоянен характер, извън тези, посочени в чл. 11 и 12 от наредбата.

Съгласно нейния текст, за допълнителни възнаграждения с постоянен характер се считат и допълнителните възнаграждения, които се изплащат постоянно, заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време.

В чл. 3, ал. 1 - 4 от Наредба № 2 от 22.04.1994 г. за реда за установяване на задължение за дежурство или за разположение на работодателя (ДВ, бр. 38 от 1994 г.) е предвидено, че когато особеният характер на работата налага, с колективния или индивидуалния трудов договор може да се уговори задължение за работника или служителя да бъде на разположение на работодателя извън територията на предприятието, с готовност да осъществи при необходимост трудова си функция. Мястото на разположението се уговаря между работника или служителя и работодателя.

Съгласно чл. 10 НСОПЗ за времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя и се намира извън територията на предприятието в място, уговорено между тях, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или за част от него в размер не по-малък от 0,10 лв.

Времето, през което работникът или служителят се намира на разположение, не се включва и не се отчита като работно време, поради което това възнаграждение не може да има постоянен характер по смисъла на чл. 15, ал. 2 от наредбата.

Фактически извършената работа през времето на разположение се отчита и заплаща като извънреден труд. Възнаграждението за положен извънреден труд също не може да се приеме за възнаграждение с постоянен характер, тъй като съгласно чл. 143, ал. 2 КТ той е забранен и се допуска само по изключение в изрично посочени случаи.

По отношение на посочената разпоредба на чл. 9, ал. 2 НСОПЗ, съгласно която при сумирано изчисляване на работното време, нощните часове се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време за съответното работно място, следва да се има предвид следното:

Съгласно чл. 142, ал. 2 КТ работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца.

При установено от работодателя сумирано изчисляване на работното време, той отчита (изчислява) работното време на конкретния работник или служител в края на отчетния период. Когато нормата работно време за същия период е превишена, ще бъде налице извънреден труд. Часовете, получени над определената норма часове (след превръщането на нощните часове в дневни), са извънреден труд.

От данните, които са посочени, би могло да се приеме, че само допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд, изплащано съгласно чл. 8 от НСОПЗ, има постоянен характер.



**ПИСМО ИЗХ. № ММ-641 ОТ 05.11.2007 Г. НА МТСП ОТНОСНО:
РАБОТОДАТЕЛЯТ МОЖЕ ДА УСТАНОВЯВА СУМИРАНО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА
РАБОТНОТО ВРЕМЕ - СЕДМИЧНО, МЕСЕЧНО ИЛИ ЗА ДРУГ КАЛЕНДАРЕН
ПЕРИОД, КОЙТО НЕ МОЖЕ ДА БЪДЕ ПОВЕЧЕ ОТ 6 МЕСЕЦА**

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

При сумирано изчисляване (отчитане) на работното време, установено от работодателя, в края на съответния период на отчитане се изчислява дали нормата работно време е превишена или не, и когато тя е превишена ще бъде налице извънреден труд.

Съгласно чл. 142, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ) работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца. Предвид цитираната разпоредба работодателите разработват график за работата на работниците, за които е установено сумирано изчисляване на работното време.

При установено от работодателя по реда на чл. 142, ал. 2 КТ сумирано изчисляване (отчитане) на работното време, в края на съответния период на отчитане се изчислява дали нормата работно време за същия период е превишена и когато тя е превишена ще бъде налице извънреден труд. Часовете, получени над определената норма часове (след превръщането на нощните часове в дневни, ако има положен нощен труд), са извънреден труд. Получените часове извънреден труд се заплащат по реда на чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ, т.е. с не по-малко от 50 на сто увеличение.

Само, когато се полага труд през дните на официалните празници, независимо дали представлява извънреден труд, т.е. независимо дали е по график или не, на работника или служителя се заплаща според уговореното, но не по-малко от удвоения размер на трудовото му възнаграждение (чл. 264 КТ).

Писмо № 92/864 от 27.08.2007 г. на МТСП ОТНОСНО:

Сумираното изчисляване на работното време

Съгласно чл. 142, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ) работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца. Максималната продължителност на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време (чл. 142, ал. 4 КТ). Съгласно чл. 9, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата при сумирано изчисляване на работното време нощните часове се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време за съответното работно място (коефициент 1,143).



От запитването е видно, че в предприятието е установено сумирано изчисляване на работното време за период от 1 месец. В посочения в него пример с месец, в който има 23 работни дни (184 часа норма часове), служителката е работила 188 часа, като след превръщане на отработените нощни часове в дневни (с коефициент 1,143) се получават 7 приравнени часа, които следва да се прибавят към фактическите отработени 188 часа, т.е. получават се общо 195 часа. При установено от работодателя по реда на чл. 142, ал. 2 КТ сумирано изчисляване на работното време за период от 1 месец ще бъде налице извънреден труд, когато месечната норма работно време е превишена. За да се установи броят на часовете извънреден труд, следва от получените 195 часа (след превръщането на нощните часове в дневни), да се извади определената месечна норма часове, а именно 184 часа, т.е. получените в случая над определената месечна норма часове са 11 часа. Тези 11 часа са извънреден труд. Следва да се има предвид, че извънредните часове се отчитат по реда на чл. 149 КТ в специална книга, а също така и всяко полугодие - пред Инспекцията по труда.

ПИСМО ИЗХ. № 29-19 ОТ 07.08.2007 Г. НА МТСП ОТНОСНО: РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ, КОИТО ИМАТ ПРАВО НА НАМАЛЕНО РАБОТНО ВРЕМЕ

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

Работниците и служителите, които имат право на намалено работно време се определят с писмена заповед на работодателя след предварителни консултации с представителите на работниците и служителите, със службата по трудова медицина и с комитета/групата по условия на труд, и в съответствие с оценката на риска.

Видовете работи, за които се установява намалено работно време, се определят с наредба на Министерския съвет, приета на основание чл. 137, ал. 2 от Кодекса на труда. В Държавен вестник, бр. 103 от 23.12.2005 г. е обнародвана Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време (изм. и доп. ДВ, бр. 68 от 22.08.2006 г.).

Работниците и служителите, които имат право на намалено работно време по наредбата, се определят с писмена заповед на работодателя след предварителни консултации с представителите на работниците и служителите, със службата по трудова медицина и с комитета/групата по условия на труд, и в съответствие с оценката на риска (чл. 5 от наредбата).

Когато е въведено намалено работно време, следва да се съобразява и изискването на чл. 142, ал. 4 КТ. Съгласно тази разпоредба, при сумирано изчисляване на работното време, максималната продължителност на работното време за работниците и служителите с намалено работно време може да бъде до 1 час над намаленото им работно време. Това означава, че работодател, който е установил сумирано отчитане на работното време по реда на чл. 142, ал. 2 КТ, следва да спазва и изискването на чл. 142, ал. 4 КТ, като максималната продължителност на работната смяна за работниците и служителите с намалено работно време може да бъде до 1 час над намаленото им работно време.

При установено от работодателя по реда на чл. 142, ал. 2 КТ сумирано изчисляване на работното време, за съответния период ще бъде налице извънреден труд, когато нормата работно време за същия период е превишена. Когато се получат часове над определената норма за периода, те представляват извънреден труд и се заплащат съгласно



чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ, а именно: положеният извънреден труд за работа при сумирано изчисляване на работното време се заплаща с увеличение, уговорено между работника или служителя и работодателя, но не по-малко от 50 на сто.

Когато работодателите се възползват от правото си да въведат сумирано изчисляване на работното време и когато е въведен сменен режим на работа, те разработват графици за работа на работниците и служителите. При разработването на графичите следва да се спазват установените в закона правила. В този случай не е необходимо да се издават заповеди за полагане на извънреден труд, тъй като при разработването на графика за съответния период работодателят предварително е разчел работното време на всички работници и служители така, че да организира процеса на работа. Действително отработеното време на всеки работник или служител се отчита в края на периода, като отработените часове, получени над определената норма работно време, се приравняват на извънреден труд и се заплащат съгласно чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ.

Извънреден труд се допуска по изключение само в случаите на чл. 144 КТ, като съгласно чл. 15, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските за полагането се издава заповед от работодателя, която се съобщава на работниците и служителите най-малко 24 часа предварително. Съгласно чл. 147, ал. 2 КТ, полагането на извънреден труд от работници и служители, за които е установено намалено работно време по чл. 137, ал. 1, т. 1 КТ, е допустимо по изключение само в случаите на чл. 144, т. 1 - 3 КТ. Максималната продължителност на извънредния труд е установена в чл. 146, ал. 1 и 2 КТ, като с ал. 3 се допускат ограниченията по ал. 1 и 2 да не се прилагат само в случаите на чл. 144, т. 1 - 3 КТ. Неспазването на ограниченията на чл. 146 КТ представлява нарушение на трудовото законодателство. Ако работодателят е допуснал нарушение на изискванията на чл. 146 от Кодекса на труда относно продължителността на извънредния труд, то независимо от това, след като трудът е положен, същият следва да бъде заплатен, съгласно чл. 150 от КТ.

Разпоредбата на чл. 110 КТ регламентира полагането на допълнителен труд при същия работодател. В този случай се сключва трудов договор за извършване на работа, която не е в кръга на трудовите задължения на работника или служителя, извън установеното за него работно време. Следва да се има предвид разпоредбата на чл. 112, т. 1 КТ, съгласно която се забранява полагането на допълнителен труд от работници или служители, които работят при специфични условия и рисковете за живота и здравето им не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки - за работа при същите или при други специфични условия. Цитираната разпоредба означава, че работниците и служителите, за които е установено намалено работно време по реда на Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време, не могат да полагат допълнителен труд при същите или при други специфични условия на работа. С оглед на това не е допустимо да се сключва трудов договор за допълнителен труд за същата или друга работа или длъжност, за която е установено намалено работно време.

По отношение на приложимостта на разпоредбата на чл. 259 КТ уведомяваме, че с нея се урежда хипотезата на вътрешно заместване. Тя допуска със съгласието на работника или служителя да се изпълнява длъжност или работа на друг отсъстващ работник или служител. Когато се изпълнява само длъжността или работата на отсъстващия, заместникът ползва правата за тази длъжност или работа, включително и трудовото възнаграждение, ако то е по-благоприятно. Ако по време на заместването се изпълняват и двете работи или длъжности (т.е. едновременно и своята и тази на отсъстващия) заместникът има право и на допълнително трудово възнаграждение, което се уговаря между страните по трудовото правоотношение. Заместването по чл. 259 КТ се оформя с трудов договор за вътрешно заместване. Следва да се има предвид още, че липсата на писмена форма (сключен трудов договор на основание чл. 259 КТ) не е пречка работникът или служителът да получава възнаграждението за заместването.



Бихме искали да припомним още, че организацията на работното време е правомощие на работодателя, като той следва да спазва разпоредбите на Кодекса на труда и нормативните актове по прилагането му. С оглед на това, в неговите правомощия е и преценката за числеността на персонала, необходим за осъществяване на дейността му.

ПИСМО ИЗХ. № 94-ЛЛ-32 ОТ 09.03.2007 Г. НА МТСП ОТНОСНО: ЗАКОНЪТ НЕ СЪДЪРЖА ОГРАНИЧЕНИЕ, СВЪРЗАНО С ЕДНОКРАТНОСТ ПРИ ВЪВЕЖДАНЕТО НА СУМИРАНО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ, В РАМКИТЕ НА ЕДНА КАЛЕНДАРНА ГОДИНА

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

Съгласно чл. 142, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ) работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца. Максималната продължителност на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време (чл. 142, ал. 4 КТ). При сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа (чл. 153, ал. 2 КТ). При промяна на смените при сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка може да бъде в размер по-малък от 36 часа, но не по-малък от 24 часа, в случаите когато действителната и техническата организация на работата в предприятието налагат това.

С оглед на цитираните разпоредби, в случаите когато е въведено сумирано изчисляване на работното време и/или работният процес е организиран на смени, работодателите разработват графици за работа на работниците и служителите. При разработването на графичите следва да се спазват установените в закона правила. Освен това законът не съдържа ограничение, свързано с еднократност при въвеждането на сумирано изчисляване на работното време, в рамките на една календарна година.

Контролните правомощия за спазване на трудовото законодателство от страна на работодателите се осъществяват от инспекцията на труда. Съгласно чл. 403, ал. 1, т. 2 КТ контролните органи са длъжни да пазят в тайна източника, от който са получили сигнал за нарушение на трудовото законодателство. Освен това изрично е предвидено, че контрол за спазване на трудовото законодателство не може да упражнява лице, което има пряк или косвен интерес от дейността на контролираните обекти.

ПИСМО ИЗХ. № 12-914 ОТ 08.12.2006 Г. НА МТСП ОТНОСНО: СУМИРАНОТО ОТЧИТАНЕ (ИЗЧИСЛЯВАНЕ) НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

Съгласно чл. 142, ал. 2 КТ работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време – седмично, месечно или за друг календарен период, който не



може да бъде повече от 6 месеца. Това е форма на отчитане (изчисляване) на работното време, при която установената нормална продължителност на работното време (по чл. 136 и 140) се спазва средно за определен по-продължителен от деня и седмицата период от време.

В този случай, продължителността на работното време през отделните работни дни може да надвишава нормалната, но работата в повече се компенсира с почивка в границите на отчетния период, като балансът на работното време и свободното време се спазва средно за периода, през който се отчита (сумира) работното време. Периодът на отчитане се установява от работодателя. Максималната продължителност на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време (чл.142, ал. 4 КТ).

Когато е въведено сумирано изчисляване на работното време, работодателите разработват графици за работа на работниците и служителите. При разработването на графичите следва да се спазват установените в закона правила.

Следва да се има предвид и разпоредбата на чл. 7, ал. 2 от Наредбата за допълнителните и другите трудови възнаграждения, съгласно която при сумирано отчитане на работното време нощните часове се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време за съответното работно място.

При установено от работодателя по реда на чл. 142, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ) сумирано изчисляване на работното време, работодателят отчита (изчислява) работното време на конкретния работник или служител в края на отчетния период. Когато нормата работно време за същия период е превишена ще бъде налице извънреден труд. Часовете, получени над определената норма часове (след превръщането на нощните часове в дневни), са извънреден труд и се отчитат по реда на чл. 149 КТ в специална книга, както и всяко полугодие – пред инспекцията по труда.

Получените часове извънреден труд се заплащат по реда на чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ в края на отчетния период именно поради възможността балансът на работното време и свободното време да се спазва средно за периода, през който се отчита (сумира) работното време. Поради това е възможно, през отделен месец продължителността на отработеното време да е по-голяма от нормалната, а през друг месец да е по-малка, но в края на периода да не се превишава нормата работно време. Когато нормата работно време не е превишена, то не е налице извънреден труд, поради което чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ не се прилага.

ПИСМО ИЗХ.№ 26-34 ОТ 6.06.2006 г. НА МТСП ОТНОСНО СУМИРАНОТО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

чл. 142, чл. 146, чл. 149 КТ, § 5 НДДТВ

Съгласно чл. 142, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ) работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време – седмично, месечно или за друг



календарен период, който не може да бъде повече от 4 месеца. Максималната продължителност на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време (чл. 142, ал. 4 КТ).

Съгласно § 5 от Допълнителните, преходните и заключителните разпоредби на Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения (НДДТВ) 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.

От запитването е видно, че в предприятието е установено сумирано изчисляване на работното време за период от 1 месец. В посочения пример с месец, в който има 22 работни дни, работникът е работил 168 часа, като след превръщането на отработените нощни часове в дневни се получават 176 часа. За да се установи броят на отработените дни следва да се приложи цитираната по-горе разпоредба на § 5, като получените 176 часа се разделят на установената при подневно отчитане дневна продължителност на работното време за това работно място (в посочения пример 8 часа). В конкретен посочения пример, при прилагането на § 5 от НДДТВ, се получава, че броят на отработените от работника дни са 22, т.е. те са равни на работните дни в месеца.

При установено от работодателя по реда на чл. 142, ал. 2 КТ сумирано изчисляване на работното време за период от 1 месец ще бъде налице извънреден труд, когато месечната норма „работно време„ е превишена. Часовете, получени над определената месечна норма часове (след превръщането на нощните часове в дневни), са извънреден труд и се отчитат по реда на чл. 149 КТ в специална книга, както и всяко полугодие – пред Инспекцията по труда. В този случай се спазват разпоредбите на чл. 146, ал. 1 и 2 КТ.

ПИСМО ИЗХ. № 29-20 от 5.12.2005 г. НА МТСП ОТНОСНО СУМИРАНОТО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

чл. 127, чл. 142, чл. 262 КТ

Кодексът на труда предоставя редица възможности на работодателите за организация на работното време с оглед на технологичния процес в предприятието, една от които е установяване на сумирано изчисляване на работното време – седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 4 месеца. При сумираното изчисляване продължителността на работния ден не е еднаква, поради което за работодателя не съществува задължение през всеки календарен период (седмица, месец) да осигурява отработване на пълния размер на законоустановеното работно време (норматив). Максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време (чл. 142, ал. 4 КТ), като в тази хипотеза непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа. Трудовото възнаграждение за отработеното време в този случай се установява, като броят



на отработените часове след превръщане на нощните часове в дневни, се умножи по часовия размер на трудовото възнаграждение по трудовия договор. Ако отработените от работника или служителя часове са повече от часовете на съответната норма за продължителност на работното време за периода на отчитане, разликата е извънреден труд, който се заплаща с увеличен размер съгласно чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ.

Съгласно разпоредбата на чл. 127, ал. 1, т. 1 КТ, работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение и в този смисъл да не допуска недоработване от страна на работника или служителя. Това, от своя страна, е свързано с по-прецизно изготвяне на графика при сумирано изчисляване на работното време от работодателя, така че да не се допуска работниците и служителите да завършват отчетния период с по-малко часове.

ПИСМО ИЗХ. № 26-344 от 11.10.2004 г. НА МТСП ОТНОСНО СУМИРАНОТО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

чл. 142 КТ

Съгласно чл. 142, ал. 2 от Кодекса на труда работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време – седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 4 месеца. Максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време.

От тези разпоредби следва, че работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време с отчетен период от 1 месец. При сумирано изчисляване на работното време ще бъде налице извънреден труд, само когато месечната норма работно време е превишена.

При сумирано изчисляване на работното време и работа „по график“, обикновено работниците и служителите почиват в различни дни от седмицата, поради това и работата през дните събота и неделя, когато те са работните дни по графика, не е извънреден труд. Само когато работното време се отчита подневно, тогава за работа през почивните дни – със събота и неделя, се счита че се полага извънреден труд.

ПИСМО ИЗХ. № 26-241 от 2.07.2004 г. НА МТСП ОТНОСНО УСТАНОВЯВАНЕ НА СУМИРАНО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

чл. 136, чл. 142, чл. 355 КТ

Разпоредбата на чл. 136, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда установява, че работната седмица е петдневна с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа и нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа, поради което посоченото в запитването работно време в дни в седмицата по 7 часа – 42 часа седмично, е в противоречие с тази изрична законова регламентация.



Едновременно с това Кодексът на труда предоставя и други възможности на работодателите за организация на работното време с оглед на технологичния процес в предприятието, една от които е установяване на сумирано изчисляване на работното време.

Разпоредбата на чл. 142, ал. 2 от Кодекса на труда дава възможност работодателят да установява сумирано изчисляване на работното време – седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 4 месеца. Максималната продължителност на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време.

Съгласно горния законов текст работодателят може да утвърждава графици за определен календарен период. При сумираното изчисляване продължителността на работния ден не е еднаква, поради което за работодателя не съществува задължение през всеки календарен период (седмица, месец) да осигурява отработване на пълния размер на законоустановеното работно време (норматив).

Съгласно чл. 355 от Кодекса на труда трудовият стаж се изчислява в дни, месеци и години, като за 1 ден трудов стаж се признава времето, през което работникът или служителят е работил най-малко половината от законоустановеното за него работно време за деня по едно или няколко трудови правоотношения. За 1 месец трудов стаж се зачита календарният месец, през който са изработени най-малко 21 дни при петдневна работна седмица, а за 1 година трудов стаж се признават 12 месеца трудов стаж, изчислени по посочения по-горе начин.

Въз основа на горната разпоредба при отработване поне на половината норматив за месеца, през който е установено поседмично сумирано изчисляване на работното време, този период се зачита за трудов стаж.

В случай, че е отработен пълният норматив за месеца, съответният период се зачита за осигурителен стаж в пълен размер.

