

Начинът на изчисление на възнаграждението, полагащо се на работниците и служителите, за времето на платен годишен отпуск е определено в **чл. 177 от КТ**.

Чл. 177. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) За времето на платения годишен отпуск работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни.

(2) (Нова - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Когато няма месец, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни при същия работодател, възнаграждението по ал. 1 се определя от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер

Освен разпоредбата на **чл. 177 от КТ**, изчисляването на възнагражденията е подробно разяснено и в „Наредба за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ)“ в членове **от чл. 17 до чл. 21**.

Чл. 17 от наредбата описва подробно кои възнаграждения се включват в брутното трудово възнаграждение по **чл. 177**, от което се определя възнаграждението за платен отпуск а именно:

1. основната работна заплата за отработеното време;
2. възнаграждението над основната работна заплата, определено според приложените системи за заплащане на труда;
3. допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер;
4. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по **чл. 259 от Кодекса на труда**;
5. възнаграждението по реда на **чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда**;
6. възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост, по **чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда**;
7. възнаграждението по реда на **чл. 268, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда**.

В **ал. 2 на чл. 17** е засегнато изплащането на допълнителни периодични или годишни възнаграждения, които са изплатени след ползването на платения отпуск. Изрично е указано, че в тези случаи работодателят трябва да преизчисли изплатените възнаграждения за платен отпуск. Идеята тук е, че тъй като допълнителните възнаграждения не са се отразили в месеците взети за база, работодателят е длъжен да преизчисли изплатените възнаграждения, за да не бъде ощетен работника или служителя.

Чл. 18 ал. 1 от наредбата дава подробно пояснение, как следва да се изчисли среднодневното брутно трудово възнаграждение по **чл. 177 ал. 1 от КТ**. Същото се изчислява като брутното възнаграждение за последния календарен месец, в който лицето е отработило **най-малко 10 (десет) работни дни**, се раздели на



броя работни дни през **същия месец**. В изречение второ е дадено пояснение, как трябва да се изчисли среднодневното възнаграждение по **чл. 177 ал. 2 от КТ**, когато работника или служителя няма месец в който е отработил най-малко десет работни дни при същия работодател. То се изчислява, като договореното в трудовия договор основно и допълнителни възнаграждения с постоянен характер се раздели на средномесечния брой работни дни за календарната година.

В **ал. 2** от същия член е определен **коефициент** за приравняване на работните дни от текущия месец и месеца приет за база. Коефициента се намира като работните дни от месеца приет за база (базов месец), се разделят на работните дни в месеца, в който се ползва отпуска. Така полученото по реда на **чл. 18 ал. 1** от наредбата, среднодневно брутно трудово възнаграждение, се умножи по получения коефициент.

В **ал. 3** е засегнато намирането на работните дни при сумирано изчисляване на работното време. Това става след превръщането на отработените нощни часове в дневни. Нощните часове се превръщат в дневни с коефициент, изчислен от процентното съотношение между законоустановеното работно време през деня и през нощта. Този коефициент се изчислява така: $8/7 = 1.143$. Така получените отработени часове през месеца се разделят на дневната продължителност на работното време за това работно място при подневно отчитане на работното време.

Примери:

Пример 1 : Полученото възнаграждение в базовия месец е 1000 лв.

Възнаграждението е получено за 15 отработени дни. Базовия месец има 20 работни дни. Платения отпуск е с продължителност 4 работни дни, а месеца на ползване на отпуска е с 22 работни дни.

Възнаграждението за платен годишен отпуск ще е:

$1000\text{лв} / 15 \text{ отработени дни} * 20/22 (\text{коефициент } 0.9091) * 4 \text{ дни платен отпуск} = 242.42 \text{ лв.}$

Пример 2: Служител излиза в платен отпуск за 3 дни, като няма месец в който е отработил най-малко десет работни дни. Договореното в трудовия договор основно и допълнителни възнаграждения с постоянен характер е в размер на 1200лв. Средномесечния брой работни дни за календарната година е 21 дни.

Възнаграждението за платен годишен отпуск ще е:

$1200 \text{ лв (брутно възнаграждение по договор) } / 21 (\text{средномесечен брой работни дни}) * 3 = 171.43 \text{ лв.}$



Пример 3:

През базовия месец работник е изработил 18 дневни смени по осем часа и три нощни смени по седем часа. Общо отработените дни и часове ще се изчислят по следния начин:

Установена дневна продължителност на работното време за работното място при дневен труд = 8 часа

18 дневни смени * 8 часа = 144 работни часа дневен труд

3 нощни смени * 7 часа = 21 часа нощен труд

Превръщане на нощните часове в дневни:

21 нощни часа * 1.143 = 24.003 = 24 часа дневен труд

Общо отработени часове, след превръщането на нощните часове в дневни:

144 + 24 = 168 часа дневен труд

Установяване на работните дни:

168 / 8 = 21 отработени дни

Важно: Член 178 от КТ, забранява компенсирането на платения годишен отпуск с парични обезщетения освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

