



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
Изпълнителна агенция
„Главна инспекция по труда“



Изм. № 18.000.137
02.01.2018

МИНИСТЕРСТВО НА ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО п.к. 1000, София, пл. "Света Неделя" № 5 РЕГИСТРАТУРА
Регистративен индекс, дата
12-00-647 / 05.01.18

ДО
Г-ЖА ХРИСТИНА ГЕТОВА
ИД ГЛАВЕН СЕКРЕТАР НА
МИНИСТЕРСТВОТО НА ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО

Относно: Ваше писмо с изх. № 12-00-647 от 19.2.2017 г.

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ГЕТОВА,

В ИА ГИТ постъпи Ваше питане с наш Вх.№17309247 от 19.12.2017 г. и допълнение към него от 21.12.2017 г., в което на основание чл. 104, ал.5 от ЗОП и 54, ал.13 от ППЗОП искате информация и разяснения, във връзка с прилагането на уредбата на сумираното изчисляване на работното време в предприятията. Писмото Ви не съдържа питания за извършване на проверки по заявените от участници в процедурата по обществената поръчка данни.

С настоящия отговор ще направим кратък преглед на правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение при установено в предприятието сумирано изчисляване на работното време:

С новите разпоредби на чл. 9а до чл. 9г от Наредбата за работното време, почивките и отпуските от 23 май 2017 г. (обн. в ДВ бр.41/2017 г.) се измени и допълни правната уредба касаеща сумираното изчисляване на работното време (СИРВ). Промените детайлизират правилата за въвеждане на сумирано изчисляване на работното време, нормирането на труда при работа на смени при СИРВ и полагането на извънреден труд в предприятията, където то е въведено. Промените в чл. 9а до чл. 9г от НРВПО влизат в сила от 01.01.2018 г.

Сумираното изчисляване на работното време е форма на отчитането му, при която има специфични правила, свързани с организацията на работата и дейността в предприятието. При тази организационна форма е необходимо да се следи за нормата на продължителност на работното време за определен период (от една седмица до шест месеца), като се позволява различна продължителност на работните дни. По този начин работата в някои от дните може да надвишава нормалната продължителност на работното време (осемчасова, съгласно чл. 136, ал. 3 от Кодекса на труда), като това се

компенсира с намалена продължителност на работното време в други дни, при общо изискване за работещите на законоустановената 8 часова продължителност на работното време максималната продължителност на работната смяна да не надвишава 12 часа, а на работната седмица – 56 часа (чл. 142, ал.4 от КТ). Така се запазва балансът на работното време и свободното време на работника или служителя.

Съгласно чл. 9а, ал. 3 от НРВПО поименните графици се изготвят така, че сборът от работните часове по графика на работника или служителя за периода, за който е установено сумираното изчисляване, *трябва да е равен на нормата за продължителност на работното време*, определена по чл. 9б от НРВПО, т.е. в поименния график на работника или служителя *не следва да бъде планиран извънреден труд*. В сборът от работните часове по графика на работника или служителя за периода, за който е установено сумираното изчисляване *се включват и превърнатите нощни часове в дневни по правилата, определени в чл. 9а, ал. 4 от НРВПО*. При превръщането на часовете от нощни в дневни с коефициента по чл. 9, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) може да се получи число, което не е цяло. При получаване на дробно число при пресмятане на сборът на работните часове, работодателят следва да закръгли работните часове на лицето до цял час. Това означава, че ако при превръщането на нощните часове в дневни се получават минути и те са по-малко от 30, броят на работните часове се закръглява към пълен час, а ако минутите са 30 и повече – към следващия пълен час. *При изготвяне на графиците за периода работодателят следва да съобрази забраната за полагане на извънреден труд, въведена в чл. 143, ал. 2 от КТ*. Ето защо, разликата между сбора от работните часове по графика, след превръщането на нощните часове в дневни, за периода на сумираното отчитане на работното време и нормата не следва да е по-голяма от 30 минути. В този случай, съгласно правилото за закръгляване се приема, че при разлика в сбора от работните часове по графика, след превръщането на нощните часове в дневни, която е по-малко от 30 минути не следва да се приема като заложен в предварителния график извънреден труд.

Нормалната продължителност на работното време е определена в чл. 136 от КТ. Седмичното работно време е до 40 часа, а нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа (чл. 136, ал. 1 и 3 от КТ). За работници и служители, с които трудовият договор е сключен за работа само през нощта и за работници и служители които полагат дневен и нощен труд, нормалната продължителност на работното време през нощта е до 7 часа, а седмичното работно време през нощта е до 35 часа (чл. 140, ал. 1 от КТ). Следва да се отбележи, че при намаляването на работното време през нощта не се намаляват трудовото възнаграждение и другите права на работника или служителя по трудовото правоотношение (чл. 137, ал. 4 от КТ). Преизчисляването на нощните часове в дневни се осъществява в случай, че работната смяна включва 4 или повече часа работа през нощта (чл. 9а, ал. 4 от НРВПО). Разпоредбата е съобразена и с правилото на чл. 141, ал. 2 от КТ, съгласно което при

смесена работна смяна с 4 и повече часа нощен труд се смята за нощна и има продължителност на нощна смяна, а с по-малко от 4 часа нощен труд се смята за дневна и има продължителност на дневна смяна.

Съгласно чл. 9в, ал. 1 от НРВПО когато в края на периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, отработените от работника или служителя часове по графика са по-малко от часовете, определени по реда на чл. 9б, за недостигащите часове се счита, че работникът или служителят е в престой не по своя вина, с изключение на случаите на виновно невявяване на работника или служителя на работа. При тази хипотеза няма прекъсване на осигуряването по смисъла на Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж. Времето на престой не по вина на работника или служителя се зачита за трудов и осигурителен стаж, поради обстоятелството, че работодателят е задължен да осигури договорената работа на наетото лице и неизпълнението на това изискване не може да доведе до ограничаване на правата на работниците и служителите.

При въведена система за сумирано отчитане на работното време превръщането на нощните часове в дневни се извършва за целите на изготвянето на поименните графици (чл. 9а, ал.4 от НРВПО), както беше посочено по-горе, така и за целите на заплащането на положения труд (чл. 9, ал.2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата). Единственото изключение от превръщането на нощните часове в дневни е посоченото в чл. 9г от НРВПО. Съгласно тази разпоредба, отработените часове от работника или служителя, които в края на периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, са повече от часовете, определени съгласно чл. 9б от НРВПО, се отчитат за извънреден труд по реда на чл. 149 от КТ пред инспекцията по труда без превръщане на нощните часове в дневни. Изискването за отчитане на извънредния труд пред инспекция по труда е на годишна база, съгласно чл. 149, ал. 2 от КТ. Следва да се вземе под внимание, че с чл. 146, ал. 1 от КТ е въведена максимална продължителност на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител, която не може да надвишава 150 часа. Поради това за контролните органи е важно да имат информация за реално положения извънреден труд в течение на цялата календарна година.

В тази връзка пред Национална агенция за приходите следва да се подават данни за отработените часове с декларация образец 1 след превръщането на нощните часове в дневни, защото те се отнасят до заплащането на труда съответно до изчисляване на дължимите социалноосигурителни вноски за работника или служителя и за придобиването му на права. Пред инспекция по труда се отчита положеният извънреден труд без превръщането на нощните в дневни, по причините, които бяха посочени по-горе.

Съгласно чл. 9б, ал. 2 от НРВПО когато работник или служител през целия или през част от периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, е ползвал отпуск, нормата за продължителност на работното му време се преизчислява,

като от броя на работните дни по календар се изваждат съответните дни отпуск, разрешени в работни дни по календар, както и съответната част от отпуските, разрешени в календарни дни, съвпадащи с работните дни по календар.

Разпоредбата на чл. 96, ал. 2 от НРВПО не визира определени видове отпуск, поради което това правило се отнася за всички видове отпуски регламентирани в Кодекса на труда, включително и за отпуски поради временна неработоспособност по чл. 162 от КТ. При ползване на отпуск от страна на работника или служителя, нормата за продължителност на работното му време се преизчислява, като се съобрази горепосоченото правило. В тази връзка работодателят следва да измени поименния график на работника или служителя, за да съобрази нормата часове по календар с настъпилото обстоятелство. Когато в края на периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, отработените от работника или служителя часове по графика са по-малко от нормата часове, за недостигащите часове се счита, че работникът или служителят е в престои не по своя вина.

С уважение,

ГЕОРГИ МИЛЧИН

ГЛАВЕН СЕКРЕТАР НА ИА ГИ

