

# **НОВИ МОМЕНТИ В РЕЖИМА НА СУМИРАНО ОТЧИТАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ, ПРИЕТИ С ПРОМЕНИТЕ НА НАРЕДБАТА ЗА РАБОТНОТО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИТЕ И ОТПУСКИТЕ.**

(В СИЛА ОТ 1 ЯНУАРИ 2018 Г.)

## **КОМЕНТАР**

**Автори: Величка Микова и Тодор Томов**

През 2017г. след продължителна работа и участие на експертите на КНСБ в създадена междуведомствена работна група към МТСП бяха изработени и приети с ПМС промени в Наредбата за работното време почивките и отпуските, регулиращи режима на сумирано отчитане на работното време, които ще влязат в сила от 1 януари 2018г.

**Към какво на практика са насочени промените относно режима на сумирано изчисляване на работното време?**

Както и досега сумираното изчисляване на работното време продължава да е производно на подневното изчисляване на работното време, което служи за база при определяне на следните компоненти и особености, характерни за сумираното изчисляване:

- нормата на работното време за периода на сумираното му изчисляване;
- правилата за изчисляване на трудовото възнаграждение;
- правилата за установяване и изчисляване на извънреден труд, положен от работещите при условията на сумирано изчисляване на работното време;
- правилата за изчисляване на броя на отработените дни при определяне на трудовия стаж, възнаграждението за платен годишен отпуск, размерът на обезщетенията и др.

**Разпоредбата на чл. 142 от Кодекса на труда установява реда и начина на отчитане на работното време.**

**Съгласно чл.142, ал.2 от Кодекса на труда 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.**

Считано от 01.08.2004 г. в ал. 4 на посочения член се прибавя изискването при сумирано отчитане на работното време работната седмица да не надвишава 56 часа, независимо от продължителността на смените,

която не може да бъде повече от 12 часа.

**Новите текстове в Наредбата за работното време, почивките и отпуските са чл. чл.9 а, 9 б, 9 в и 9 г.**

С тези текстове се слага ясен ред в изготвяне на графици и начините на отчитане на положения труд и предварително определяна на нормата за продължителност на работното време при сумирано изчисляване за избрания от работодателя период на отчитане, който не може да бъде по-дълъг от 6 месеца в една каледнарна година.

*І. Чл. 9а. (Нов - ДВ, бр. 10 от 2009 г., нов - ДВ, бр. 67 от 2009 г., изм. - ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 01.01.2018 г.) (1) 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. Работодаателят запознава работниците или служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях.*

*(2) През периода, за който е установено сумираното изчисляване, утвърдените поименни графици се изменят от работодателя при промяна на числеността на заетите работници и служители или на други обстоятелства, при които те са утвърдени.*

*(3) 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.*

*(4) Когато се полага нощен труд, сборът от работните часове по графика на работника или служителя по ал. 3 се изчислява след превръщане на нощните часове в дневни за смените с 4 и повече от 4 часа нощен труд с коефициента по чл. 9, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с Постановление № 4 на Министерския съвет от 2007 г. (обн., ДВ, бр. 9 от 2007 г.; изм. и доп., бр. 56 и 83 от 2007 г., бр. 11 от 2008 г., бр. 10 и 67 от 2009 г., бр. 95 и 106 от 2011 г. и бр. 21 и 49 от 2012 г.). Превръщане на нощните часове в дневни не се извършва, когато за работното място е установено намалено работно време, както и в случаите, когато трудовият договор е сключен за работа само през нощта.*

Новия текст на **чл.9а, ал.1 от НРВПО** задължава работодателите едновременно с въвеждането на сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 КТ да утвърждават 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.

Новото задължение на работодателя, установено с текста на чл.9а от НРПВО е да запознае работниците или служителите с утвърдените графици **преди** започване на работа по тях.

Според нас това може да стане по следните начини:

- Да връчи персонално на всеки един работник срещу подпис извадка от графика му за утвърдения отчетен период;
- Да закачи на видно място в предприятието графичите за работа на смени да се информира

Какъвто и да е начина, работодателят следва да може да докаже, че е изпълнил изискването при проверка от страна на органите на Инспекцията по труда или по повод на спор с работниците.

Наредбата позволява през периода, за който е установено сумираното изчисляване, утвърдените поименни графици да се изменят от работодателя при промяна на числеността на заетите работници и служители или на други обстоятелства, при които те са утвърдени. Тези обстоятелства следва да бъдат установени от работодателя и едва след това да пристъпва към промяна на графика. Такова обстоятелство, което налага промяна на графика например може да бъде, когато някой работник излезе в продължителен отпуск. В този случай по реда на изготвяне и утвърждаване на графика може да се извърши корекция в него. Корекцията ще е час от документооборота на предприятието, тя ще представлява неразделна част от утвърдения предварителен график и естествено по силата на НРВПО тази корекция заедно с Графика за сумирано отчитане на работното време ще бъде част от Правилника за вътрешния трудов ред на предприятието.

**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 своя страна чл.9б указва, че **нормата за периода се определя в часове, като броят на работните дни по календар, включени в периода на отчитане, се умножи по дневната продължителност на работното време, установена за работното място, при подневно отчитане на работното време.**

Нормата работно време при седмичното сумирано изчисляване на работното време има следните стойности:

- 40 часа – изчислена при работно време с максимална нормална продължителност през деня 8 часа (8 часа по 5 дни);
- 35 часа – изчислена при намалено работно време през деня 7 часа (7 часа по 5 дни);

- 30 часа – изчислена при намалено работно време 6 часа (6 часа по 5 дни).

Нормата на работното време при помесечно сумирано изчисляване на работното време зависи от броя на работните дни през съответния календарен месец.

Помесечното сумирано изчисляване на работното време е най-често срещаната форма на изчисляване на работното време, а освен това на базата на това изчисляване се определя продължителността на сумираното изчисляване за по-големи периоди до 4 месеца.

За улеснение на работодателите и съответните длъжностни лица предлагаме следната таблица:

Работни дни през календарния месец (брой)	Продължителност на работното време през деня при подневното изчисляване (часа)	Месечна норма за работно време (часа)
18	8 часа по чл.136, ал.3 от КТ	144
19	8 часа по чл.136, ал.3 от КТ	152
20	8 часа по чл.136, ал.3 от КТ	160
21	8 часа по чл.136, ал.3 от КТ	168
22	8 часа по чл.136, ал.3 от КТ	176
23	8 часа по чл.136, ал.3 от КТ	184
18	7 часа по чл.137 от КТ	126
19	7 часа по чл.137 от КТ	133
20	7 часа по чл.137 от КТ	140
21	7 часа по чл.137 от КТ	147
22	7 часа по чл.137 от КТ	154
23	7 часа по чл.137 от КТ	161
18	6 часа по чл.137 от КТ	108
19	6 часа по чл.137 от КТ	114
20	6 часа по чл.137 от КТ	120
21	6 часа по чл.137 от КТ	126
22	6 часа по чл.137 от КТ	132
23	6 часа по чл.137 от КТ	138

Нормата на работното време при двумесечно, тримесечно и

четиримесечно сумирано изчисляване на работното време се определя като се определят конкретните календарни месеци, за които ще се прилага периодът на сумирането и след това в зависимост от работните дни в тези календарни месеци се събере посочената в таблицата месечна норма работно време.

Трябва да се има предвид, че при многомесечното сумирано изчисляване на работното време, при разработване на графика на съответните смени следва да се съблюдава нормата на работното време общо за целия период, а не по отделните месеци.

През отделните месеци, включени в периода, продължителността на работното време на работника или служителя по графика за работа може да бъде по-голяма или по-малка от съответната месечна норма работно време, но в края на периода на отчитането трябва да е изработена общата норма работно време.

### **Превръщане на нощните часове в дневни по чл.9а, ал.4 от НРВПО**

**С оглед на установената** различна продължителност на дневното и нощното работно време при установяване на сумарното отчитане на работното време, при подневното изчисляване се налага в някои случаи да се осъществява превръщане на нощните часове в дневни. Превръщането на нощните часове в дневни се **осъществява само при определяне на съответната норма на продължителност на работното време за работниците и служителите с намален работен ден 8 часа.**

Максималната стойност на коефициента за превръщане на нощните часове в дневни при сумирано отчитане на работното време е равна на 1,1429 или закръглено 1,143 (8 часа дневно работно време: 7 часа нощно работно време).

**Текстът на чл.9а,ал.4 от НРВПО** установява правилото,че нощните часове не следва да се превръщат в дневни, когато:

- дневната и нощната продължителност на работното време са равни;
- дневната продължителност на работното време е по-малка от нощната;
- когато трудовият договор е сключен само за работа през нощта.

След като се изчисли продължителността на работното време за периода на сумирането му се разработват графици за работните смени, така че да не се допуска през отчетения период недоработване или надработване на нормата работно време за един работник или служител.

С графика следва да се осигури редуването на смените и ритмично преминаване на работника или служителя от смяна в смяна, без да се допуска възлагане на един и същ работник или служител работа в две последователни работни смени.

При 12-часовите работни смени работодателят е длъжен да осигури време за хранене, което се включва в работното време.

Новата разпоредба на чл.9а, ал.4 от НРВПО изрично установява, че когато се полага нощен труд, сборът от работните часове по предварителния график на работника или служителя се изчислява след превръщане на нощните часове в дневни за смените с 4 и повече от 4 часа нощен труд с коефициента по чл. 9, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с Постановление № 4 на Министерския съвет от 2007 г.

**Ал.2 на чл.9 от НСОРЗ гласи следното:**

*„...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.“*

**Този коефициент е 8/7 или 1,143.**

С други думи, този текст установява, че в графика се залагат толкова часове, които след превръщане на нощния в дневен труд дават работна смяна от 8 часа, така че да не се дупуска работа над определена за месеца норма. Например ако месечната норма часове е 160 часа, смените, които съдържат нощен труд повече от 4 часа трябва да се изчислят с превръщането на нощния труд към дневен, за да се получи реална работа от 160 часа месечно, нито повече, нито по-малко. Разбира се такава изчисляване няма да е възможно във всички производства, особено там където недостига персонал.

**Чл.9 б от НРВПО указва, че нормата се определя в часове, като броят на работните дни по календар, включени в периода на отчитане, се умножи по дневната продължителност на работното време, установена за работното място, при подневно отчитане на работното време.**

Следователно, ако по своя месечен график работника изработи всичките заложен часове с превръщането на нощния към дневен труд и към тях има още отработени часове над предварително заложената часова норма за месеца, то това ще се яви извънреден труд за месеца.

**С новата норма на чл.9а от НРВПО се прекратява в практиката и възможността да се работи извънредно при сумирано отчитане на работното време.** Разбира се при някои производства където недостига работен персонал, който да покрие всички смени е възможно да се заложи по график работа за един работник над предварително определената месечната норма. Ако тези часове над нормата бъдат изработени, те се явяват извънреден труд и се заплащат като такъв. Също така тези часове извънреден труд, които действително са отработени, работодателят следва

да регистрират в Инспекцията по труда по силата на новия чл.9 г от НРВПО.

Законодателят изрично е установил **в кои случаи няма да има превръщане на нощните часове към дневни**. Така в чл.9а от НРВПО е казано, че превръщане на нощните часове в дневни не се извършва, когато за работното място е установено намалено работно време, както и в случаите, когато трудовият договор е сключен за работа само през нощта.

Запомнете, че сумираното изчисляване на работното време не бива да се прилага и приема като механичен сбор от работни часове, а като един динамичен и творчески процес при ясна оценка и прогноза за потребностите, разстановката и направлението на работниците и служителите и максимално използване на всеки труд – квалифициран и помощен.

Сумираното изчисляване на работното време трябва да се прилага в зависимост от конкретните условия най-рационално. При сумирано изчисляване на работното време може да се постигне увеличаване или намаляване на продължителността на работния ден при петдневен или при шестдневен режим на работа.

Разпределението на работното време, включително и сумираното отчитане на работното време, за определен период се установява с правилника за вътрешния трудов ред на предприятието.

Графиците за работните смени и почивните дни на работещите при сумирано отчитане на работното време са неразделна част от правилника за вътрешния трудов ред.

**II. Чл. 9б. (Нов - ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 01.01.2018 г.) (1)**  
*При сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 КТ се определя норма за продължителност на работното време за периода. Нормата се определя в часове, като броят на работните дни по календар, включени в периода на отчитане, се умножи по дневната продължителност на работното време, установена за работното място, при подневно отчитане на работното време.*

*(2) 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.*

Текстът на чл. 9б, ал. 1 урежда нормата на продължителност на работното време. **Изрично е записано, че тя се определя в часове.** Нормата на работното време представлява произведение от броя на работните дни по календар и дневната продължителност на работното време.

**Пример:** Работникът или служителят Д. Георгиев има установена дневна продължителност на работното време 8 часа, а периода, включващ работните дни по календар, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, е 20 дена. В този случай нормата на продължителност на работното време е 160 часа.

Независимо, че е уредено като правило в чл. 9а, ал. 3 от наредбата, следва да подчертаем, **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.** Това е основно правило при изготвянето на графиците, свързано с нормата на продължителност на работното време.

На практика е възможно действително отработеното време за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, **да превишава или да е по-малко** от нормалната продължителност на работното време за този период. Принципът е, че когато превишава нормалната продължителност на работното време, е налице полагане на извънреден труд, който следва да се заплати съгласно чл. 262, ал. 1 КТ. Когато е по – малко от нормалната продължителност на работното време, е налице престой не по вина на работника или служителя, с някои изключения, като този въпрос е уреден в чл. 9в от НРВПО.

В **ал. 2 на чл. 9 б от НРВПО** се съдържат правила относно преизчисляване на нормата на продължителност на работното време в случаите, когато работникът или служителят ползва някакъв вид отпуск.

**Ще си послужим с горния пример.** Работникът или служителят Д. Георгиев ползва 5 дни болнични. Нормата му се преизчислява, като от броя на работните дни по календар, се извадят тези 5 дни болнични. Забележете не се вадят часове, а работни дни. Ако приемем например, че работникът е излязъл в болнични през месец, който има 22 работни дни, то от тези дни се изваждат 5-те дни болнични и се получава норма на продължителност на работното му време, равна на 17 дни. Това е преизчислената норма.

**III. Чл. 9в. (Нов - ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 01.01.2018 г.) (1)**  
*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 неявяване на работника или служителя на работа.*

*(2) Когато трудовото правоотношение на работник или служител е прекратено преди изтичането на периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, и отработените от него часове по графика са по-малко от часовете, определени по реда на чл. 9б, за периода до датата на прекратяването се счита, че работникът или служителят е в престой не по своя вина, с изключение на случаите на виновно неявяване на работника или служителя на работа.*

Нормата на **чл.9в** създава правила **относно изравняването на отработените часове в края на периода**. В ал. 1 са визирани случаите, когато отработените от работника или служителя часове са по – малко от определените съобразно неговата норма на продължителност на работното време. Поначало в тези случаи се приема, че той е в престой – не по своя вина. Тук се има предвид престой по смисъла на чл. 267, ал. 1 КТ. Разпоредбата изключва случаите на виновно неявяване на работника на работа.

**Пример:** Работникът Д. Г. трябва да отработи по график 168 часа за месец. Установено е сумирано изчисляване на работното време за период от 3 месеца (при 21 работни дни на месец). Следователно в края на периода той трябва да има отработени 504 часа. Реално обаче той има отработени 480 часа. Разликата е 24 часа, които не достигат, за да са отработени всичките часове. В този случай се приема, че работникът е бил в престой не по своя вина.

Във втората алинея на **чл.9в** отново става въпрос за случай, приравнен на престой по чл. 267, ал. 1 КТ. Тук се касае за хипотезата когато трудовото правоотношение на работник или служител е прекратено преди изтичането на периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, и отработените от него часове по графика са по-малко от часовете, определени по реда на **чл. 9б**.

В тази хипотеза часовете не достигат, тъй като трудовото правоотношение на Д. Г. е прекратено, преди изтичане на периода. Приема се, че лицето е било в престой не по своя вина.

И тук отново са изключени случаите на виновно неявяване на работника или служителя на работа.

**IV. Чл. 9г. (Нов – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.01.2018 г.)**  
*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, се отчитат за*

*извънреден труд по реда на чл. 149 КТ пред Инспекцията по труда без превръщане на нощните часове в дневни.*

Новият текст на чл.9 г от наредбата определя начина на регистрация в Инспекцията по труда на отработените над установената норма за отчетния период часове работно време. Принципът, който нормата е възпроизвела е наложен от практиката, а именно, че в Инспекцията по труда като извънреден труд се отчитат само действително отработените часове без да се превръщане на нощните часове към дневни. В този смисъл, ако вземем следния пример:

Заложени по график месечна норма часове за период от 20 работни дни е 160 часа. Спазен принципът на чл.9 а от наредбата, според който преди да се направи графика нормата часове за месеца се определя, ако смяната съдържа повече от 4 часа нощен труд, след превръщане на нощните часове в дневни. Работникът е работил на смесени смени, които са имали повече от 4 часа нощен той може да е изработил заложените часове по предварителния график, който са установени след превръщане на нощните часове към дневни, но да е ги е надхвърлил с работа за още една смяна. В този случай по силата на чл.9 г от НРВПО е прието в Инспекцията по труда да се отчита положени извънреден труд, който действително е отработен над месечната без превръщането обаче на нощните часове към дневни. Това превръщане се извършва само за целите на заплащането на трудово възнаграждение с увеличение по НСОПЗ и с цел да се определи предварително месечната норма, така че да не се допусне полатане на извънреден труд. Само по изключение, когато това правило е нарушено и се е стигнало по някакви причини за работа над предварително определената месечна норма часове, то тогава ще се наложи това време да се счита за извънреден труд и да се регистрира в Инспекцията по труда.

Организацията на работата в предприятието и прилагане на различните форми на разпределение на работното време, включително и установяването на сумираното му отчитане, е изключително право на работодателя и той не е длъжен да се съобразява с желанията или нежеланията на работниците и служителите по този въпрос. Той е длъжен да спазва законовите разпоредби, относно допустимата продължителност на работния ден.

\*\*\*

**Уважаеми читатели,**

Имайте предвид, че коментираните норми влизат в сила от 01.01.2018г.

Авторите, нямат претенции, че са били изчерпателни, че предложеният коментар дава отговор на всички възможни въпроси, които ще възникнат в практиката.

Целта ни е да облекчим разбирането и възприемането на новите разпоредби.

Ще очакваме въпроси и бележки с оглед подготовката Ви за прилагането на нормите.

Имаме готовност:

1. По ваше предложение да организираме предварителни дискусии по коментираните текстове, на семинарна основа

2. Да отговаряме на въпроси, които ще предложи практиката по прилагането на коментираните норми

**гр. София**

**Юни 2017г.**