



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ  
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2008  
1051 СОФИЯ, УЛ. "ТРИАДИЦА" № 2, ТЕЛ: 8119 443, ФАКС: 988 44 05, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

2-та С. Славчева  
2-та М. Саранбашева  
Мом за промените  
за промените в НРВПО

Димитър

24/01/2018

Изм. №:..... 92-72.....  
..... 19.01.2018.....

Българска стопанска камара -  
съюз на българския бизнес  
София, 1000 ул. "Алабин" 16-20

Регистрационен индекс/дата  
05-01-1/24.01.2018 г.

05-02-15

ДО  
Г-Н БОЖИДАР ДАНЕВ  
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР НА БСК  
И ПРЕДСЕДАТЕЛ НА АОБР

КОПИЕ: Г-Н ЕМИЛ КАРАНИКОЛОВ  
МИНИСТЪР НА ИКОНОМИКАТА  
И ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КСИСР

НА ВАШ № 05-01-1 ОТ 12.01.2018 Г.

**ОТНОСНО:** Предложение за отлагане влизането в сила на промените в Наредбата за работното време, почивките и отпуските

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ДАНЕВ,**

На 1 януари 2018 г. влязоха в сила промените в Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО), част от които са свързани със сумираното изчисляване на работното време. Промените са приети с Постановление № 95 от 18 май 2017 г. на Министерски съвет, което е обнародвано с ДВ бр. 41 от 23 май 2017 г. По отношение на нормите, свързани със сумираното изчисляване на работното време е предвиден преходен период до 01.01.2018 г., за да могат работодателите да извършат, ако се налага, промени в организацията на дейността си.

Промените в НРВПО са изготвени от работна група с участието на компетентните институции и всички работодателски и синдикални организации, признати за представителни на национално равнище. Отчетени са съдебната практика и проблемите, констатирани от компетентните институции (Националния осигурителен институт, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ и Националната агенция за приходите). Целта е, въвеждане на ясна и непротиворечива регламентация на сумираното изчисляване на работното време.

Проектът е публикуван за обществено обсъждане, като по отношение на сумираното изчисляване на работното време не са постъпили бележки и предложения. В изпълнение на изискванията на чл. 32 от Устройствения правилник на Министерски съвет и на неговата администрация, постановлението е съгласувано с всички министри преди внасянето му за гласуване на заседание на Министерски съвет. Проведени са и консултации със социалните партньори в рамките на тристранното сътрудничество (Комисия по трудово законодателство и Национален съвет за тристранно сътрудничество). Видно от Протокола от съвместното заседание на Комисията по трудово законодателство и Комисията по осигурително законодателство към Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС), проведено на 3 май 2017 г., е изразена единодушна подкрепа за проекта на Постановление на Министерски съвет за изменение и допълнение на НРВПО. По време на заседанието представителите на работодателските организации са възразили единствено срещу удължаване на срока за съхранението на поименните графици за работа от 3 на 5 години. С оглед на постигнатия консенсус в Комисиите по трудово и осигурително законодателство към НСТС, с Протокол № 6 от 3 май 2017 г. на НСТС е решено единодушно да бъде подкрепено Постановлението на Министерския съвет за изменение и допълнение на НРВПО.

Във връзка с гореизложеното, считам за некоректно твърдението, че „в процеса на обсъждане в НСТС от страна на национално представителните работодателски организации (БСК, КРИБ, АИКБ и БТПП) са направени обосновани възражения по предлаганите промени, които не са били отчетени“. Видно от протокола от съвместното заседание на Комисията по трудово законодателство и Комисията по осигурително законодателство към НСТС, възраженията на работодателските организации са срещу предлаганите промени в срока по чл. 9а, ал. 1 от НРВПО, като те са възприети и са отразени в проекта на наредбата. Други възражения по същество не са отправяни от страна на работодателските организации, поради което проектът е приет с единодушие от всички членове на НСТС, което е удостоверено с подписите им.

Във връзка с твърдението, че за приемане на НРВПО няма надлежна законова делегация, следва да се има предвид, че с Кодекса на труда е дадено нормативно основание, работодателите да въведат система за сумирано отчитане на работното време (чл. 142, ал. 2 от КТ). С разпоредбата на § 121 от Преходните и Заключителните разпоредби към Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (обн. ДВ, бр. 25/2001 г.), изрично е посочено, че нормативни актове по прилагането на Кодекса на труда, доколкото друго не е предвидено в него, се издават от Министерския съвет. На това основание Министерският съвет е определил конкретни правила относно сумираното изчисляване на работното време. В тази връзка в § 6 от Заключителните разпоредби на НРВПО, като основание за приемане на наредбата изрично е посочен § 121 от КТ. Поради това не считам за обосновано твърдението, че липсва законова делегация, позволяваща приемането на промените.

Въвеждането на сумирано изчисляване на работното време е законова възможност, която се предоставя на работодателите, но не е задължително да бъде използвана. Тази форма на изчисляване предоставя определена гъвкавост на работодателите, за да отговорят на нуждите на производството според натовареността. Задължение и отговорност на работодателя е създаването на правилна организация на работния процес и НРВПО единствено предоставя общи насоки, как следва да бъдат изпълнени.

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 работната смяна. По този начин работата в някои от дните може да надвишава нормалната продължителност на работното време, като това се компенсира с намалена продължителност на работното

време в други дни. Така се запазва балансът на работното време и свободното време на работника или служителя.

С оглед правилното изчисляване на работното време е предвидено да се определя норма за продължителност на работното време за отчетния период. 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. Когато в края на отчетния период, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, отработените часове от работника или служителя са повече от часовете по норма, те се заплащат от работодателя като извънреден труд. 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 изключение на случаите на виновно неявяване на работника или служителя на работа.

Посочените изисквания, въведени в НРВПО, произхождат от обстоятелството, че работодателят е длъжен да контролира и организира работния процес по начин, който осигурява изпълнение на задълженията на работника или служителя и да спазва нормите относно продължителността на работното време. Съгласно чл. 127, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда (КТ) работодателят е длъжен да осигурява работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение, в т.ч. и по отношение на продължителността на работното време. В случай, че работодателят не осигурява договорената продължителност на работното време, работникът или служителят няма да получи договореното възнаграждение, което води до несигурност в трудовото правоотношение. Поради това, ако работодателят не осигури работа на наетото лице е налице хипотезата на престои. Следва да се вземе под внимание, че за времето на престои не по вина на работника или служителя той има право на брутно трудово възнаграждение (чл. 267, ал. 1 от КТ).

На следващо място е от значение, че извънредният труд е забранен (чл. 143, ал. 2 от КТ), поради което с измененията в НРВПО се регламентира изрично изискването, определянето на нормата и изготвянето на поименни графици да става по начин, който да не допуска извънреден труд. При наличието на обективни обстоятелства в процеса на работата е възможно да бъде положен извънреден труд от работниците и служителите, поради което заплащането на допълнително отработените часове следва да се извърши с увеличение съобразно чл. 262, ал. 1, т. 4 от КТ. Следва да се отчете обстоятелството, че задължението за изготвяне на поименни графици за периода на сумираното изчисляване на работното време е въведено още през 2009 г. с приемането на чл. 9а от НРВПО и не може да се приеме становището, че това е ново задължение, влизащо в сила от началото на 2018 г.

В чл. 140, ал. 1 от КТ е определено, че нормалната продължителност на седмичното работно време през нощта при 5-дневна работна седмица е до 35 часа. Нормалната продължителност на работното време през нощта при 5-дневна работна седмица е до 7 часа. Определянето на по-малка продължителност на работния ден за работниците и служителите, които полагат труд през нощта, цели те да получават възнаграждение за работата им през нощта, като за 8 часа работа през деня. Този принцип е въведен с чл. 9а, ал. 4 от НРВПО и при сумираното отчитане на работното време. Целта е да се осигурят правата на работниците и служителите, полагащи нощен труд. Конкретният коефициент на преизчисляване на часовете е установен в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, която е в сила от 2007 г.

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 случай, че нощните часове не бъдат превърнати предварително в дневни, при изготвянето на графика ще бъде предварително планиран извънреден труд, защото нормата в часове ще е по-малка от планираните в поименните графици. Целта на чл. 9а, ал. 4 от НРВПО е именно избягването на грешки при предварителното планиране на работното време на работниците и служителите и залагане на извънреден труд в графика, поради несъобразяване с гореизброените особености, свързани с работа през нощта.

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, съпадащи с работните дни по календар. Разпоредбата на чл. 9б, ал. 2 от НРВПО не визира определени видове отпуск, поради което това правило се прилага за всички видове отпуски, регламентирани в Кодекса на труда. При ползване на отпуск работникът или служителят е освободен от задължението да предоставя работната си сила за съответния период, поради което нормата за продължителност на работното му време следва да се преизчислява, като се извадят дните на отпуск. Това предполага изменение на графика, който е изготвен от работодателя за лицето, защото трябва да бъде отчетено обстоятелството, че за периода на сумираното изчисляване на работното време работникът или служителят трябва да положи по-малко часове труд, поради ползвания отпуск. Важно е да се отбележи, че разпоредбата съответства на точка 2 от Тълкувателно решение № 8 от 14.11.2014 г. по тълкувателно дело № 8 от 2013 г. на Общото събрание на Гражданската колегия на Върховния касационен съд на Република България.

Съгласно чл. 181, ал. 1 от КТ работодателят е длъжен да издаде Правилник за вътрешния трудов ред, в който определя правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателя по трудовото правоотношение и урежда организацията на труда в предприятието съобразно особеностите на неговата дейност. Съгласно чл. 4а, ал. 1 от НРВПО в Правилника за вътрешния трудов ред се регламентират въпросите, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието. При въведена система за сумирано изчисляване на работното време работодателят трябва да запознава работниците или служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях (чл. 9а, ал. 1 от НРВПО). В тази връзка, в Правилника за вътрешния трудов ред следва да се определи и начина на запознаване на работниците и служителите с утвърдените поименни графици, като се отчетат особеностите на дейността в предприятието. Считам, че всяка форма за предоставяне на информация, която осигурява възможност на работниците и служителите да се запознаят своевременно с поименните графици за периода, следва да се приеме за изпълнение на изискванията на чл. 9а, ал. 1 от НРВПО, поради което твърдението, че нормата предполага различни тълкувания е неприемлива.

Бих искал да Ви уведомя, че след обнародване на промените в НРВПО, експерти от Министерство на труда и социалната политика са провели работни срещи със заинтересовани лица, в това число и с представители на различни по големина предприятия, за да бъдат дискутирани конкретни въпроси по прилагането на разпоредбите, свързани със сумираното изчисляване на работното време. Изводите от направените срещи са в посока, че промените в НРВПО относно сумираното изчисляване на работното време не противоречат на приложимото трудово законодателство и по същество с тях не се въвеждат нови изисквания към работодателите. Те регламентират правила за организация на тази форма на отчитане на работното време, които гарантират единство в прилагането на законодателството и

недопускане на практики, които в редица случаи нарушават основните принципи, залегнали в Кодекса на труда, например забраната за полагане на извънреден труд.

Следва да се отчете и обстоятелството, че към момента промените са в сила и работодателите са предприели съответни действия, за да отговорят на изискванията на наредбата. В тази връзка не намирам за целесъобразно действието на разпоредбите относно сумираното изчисляване на работното време да бъдат отложени с една година.

Независимо от това, бих искал да Ви уверя, че Министерството на труда и социалната политика има готовност да обсъди всяко конкретно предложение за промяна на разпоредбите в НРВПО относно сумираното изчисляване на работното време, с оглед осигуряване на лесно приложими норми, които са в съответствие с общите принципи в трудовото законодателство.

19.01.2018



БИСЕР ПЕТКОВ  
Министър на труда и социалната политика  
Signed by: Biser Hristov Petkov

