



ВХ.№.....

СОФИЯ,

Ж-4055
15092017

ДО

Г-ЖА СУЛТАНКА ПЕТРОВА
ЗАМЕСТНИК - МИНИСТЪР НА
ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

УВАЖАЕМА ГОСПОЖА ПЕТРОВА

В Държавен вестник брой 41/23.05.2017г. са обнародвани изменения и допълнения в Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО). След като се запознахме с тях, Ви молим да обърнете внимание на някои наши притеснения и виждания по материята.

НРВПО: Чл. 9а. ал.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.“

Според нас, това е практически неизпълнимо изискване. Месечната норма е в цели часове. Когато се полага нощен труд, след преизчисляването му, точни часове ще се получат, само когато нощните часове са кратни на 7 (при нормална продължителност на работното време 8 часа през деня и 7 през нощта). Във всички случаи, за да се изравни преизчисленият труд с нормата за периода, винаги ще се налага поне една смяна за всеки работник да е с различна продължителност от общоприетата, с всички произтичащи от това затруднения както за работника, така и за работодателя.

НРВПО: Чл. 9а. ал.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., бр56 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 дневните 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.“

Правилото да се преизчислява нощният труд към дневен само при сумирано изчисляване на работното време и то при смени с 4 и повече от 4 часа нощен труд не е ново. Съществува и при изчисляването на трудовия и осигурителен стаж –чл.9, ал.5 от НТКТС и чл.38, ал.16 от НПОС. Това правило според нас е най-малкото нелогично, което ще се опитаме да докажем с два примера.

ПРИМЕР 1:

- Двама работници – А и Б работят на различни смени при сумирано месечно отчитане.
- Месеца е с норма 160 часа.

Работник А е отработил 19 дневни смени от по 8 часа и една напълно нощна смяна. Ще му бъдат отчетени $19 \times 8 + 1 \times 8 \times 1.143 = 161,14$ ч.

Работник Б работи на 8 часови смени, които включват 3,5 часа нощен труд и 4,5 дневен. Отчетени $20 \times 8 = 160$ часа,

Резултат: за отработените 8 часа нощен труд А получава „бонус“ от 1 час и 8 минути, а Б за 70 нощни часа ($20 \times 3,5$) – 0.

ПРИМЕР 2 (Чисто хипотетично, но напълно възможно и законосъобразно):

Вместо работа на 12 часови смени, работодател решава да въведе смени от 11 часа и 59 минути. Първа смяна от 14⁰⁰ до 01⁵⁹ и втора – от 02⁰¹ до 14⁰⁰.

Резултат: За отработен с две минути по-малко от 8-те часа нощен труд, се „спестява“ изобщо превеждането на нощния труд към дневен, със всички последици относно заплащане, трудов и осигурителен стаж.

Исключенията при преизчисляване на нощния труд според нас също са необясними и нелогични:

ПРИМЕР 3:

Двамата работници – А и Б са охранители (пазачи), като А е с договор за работа само през нощта, а Б – на общо основание. Работят на един и същи обект, при едни и същи условия. Месеца е с норма 160 часа, работи се само нощни смени по 7 часа.

За да изработи нормата работно време (НРВ) А следва да отработи 22,86 смени ($160/7 = 22,86$).

За Б броя смени е равен на броя работни дни, в случая – 20 ($160/7/1,143 = 20$)

Резултат:

За да направи норма работно време А трябва да работи цели 2,86 смени (20 часа и то нощен труд) повече от Б, при равни всички други условия.

Тъй като горното условие важи и при изчисляването на трудовия стаж, то на А и Б в случая се признава еднакъв трудов стаж при различен брой действително отработени часове нощен труд.

По същата логика се отчита и осигурителният стаж.

Относно трудовото възнаграждение ситуацията е идентична – за еднакъв труд Б получава по-голямо възнаграждение.

ПРИМЕР 4:

Пак двамата работници – А продължава да е охранител, но Б вече е квалифициран и работи в среда с йонизиращи лъчения (при намалено работно време).

През деня А работи 8 часа, а Б- 7.

През нощта и двамата работят по 7 часа. Само че, за своите 7 нощни часа А полу-

чава (заплата и стаж) колкото за 8 през деня, а Б – колкото през деня.

Резултат: излиза, че за организма на Б няма никакви последици от работата през нощта.

Силно обезпокояващо е определянето на нормата и отчитането на работното време при ползване на медицински отпуск:

НРВПО Чл. 96 ал.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, съпадащи с работните дни по календар”.

Пример. Работник ползва 5 дни болнични. Нормата му се преизчислява, като от броя на работните дни по календар, се извадят тези 5 дни болнични. Ако приемем, 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.

От тук нататък се проявяват неясни момента и множество варианти:

1-ви вариант. През въпросните 5 дни работникът е бил свободен от работа по график.

Нормата работно време за него става $(22-5)*8=17*8=136$ ч., изработил е $22*8=176$ ч. Резултат – „наработени” 40ч. Явяват ли се извънреден труд? От изложеното до тук -явно и еднозначно – ДА,

Според нас в този случай осигурителният и трудов стаж са равни на отработените 176 часа плюс 40 (5x8) от болничният. Ясно е, че съгласно КТ от тези 176 часа се признават за трудов стаж само 160. За осигурителният стаж няма ограничения, съответно той е 216ч., съобразно разпоредбите на КСО – чл.9, ал.2, т.2 (относно болничният) и чл.38, ал.3, т.т. 1,2 и 5 на НПОС.

НО - съгласно чл.34, ал.1 от Наредбата за паричните обезщетения и помощи от Държавното обществено осигуряване (НПОПДОО), в този случай болничният не се изплаща. Тук се намесват и Наредба № Н-8 от 29.12.2005г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица и указанията на НАП за Декларация 1. По-точно забележка 2 към позиция 16 от декларацията, която гласи: *„2. При сумирано изчисляване на работното време отработените дни с осигурителни вноски, които се попълват в т. 16.1, съответно дните в т. 16.2, 16.3, 16.4 и 16А, за които са представени болнични листове, се получават като часовете от тях в съответствие с графика (след превръщането на нощните часове в дневни) се разделят поотделно на дневното договорено работно време, попълнено в позиция 5 на т. 16. При остатък, равен или по-голям от половината на дневното договорено работно време, закръгляването се извършва към по-голямото число. При всеки два*

остатъка, равни на половината от дневното договорено работно време, единият от тях се закръглява към по-малкото число”.

Следва да се отчете принос към математиката (последното изречение). Но така или иначе – с тази забележка работникът оздравява, а болничният лист губи всякаква стойност и смисъл.

Съгласно наредба Н-8 при сумирано изчисляване на работното време се изплащат само заложените по график часове. По кой график, в кой момент няма никаква яснота.

Резултат: - заплатени отработените 176 часа при норма 176 ч.. Извънреден труд и недоработка няма. Осигурителният стаж е 176 часа. Болничният все едно не съществува, работникът не е боледувал и понася цялата тежест на ситуацията.

2-ри вариант За 5 дневният период работникът има заложен 5 дежурства по 12ч – 60ч. Нормата му пак е 136ч., отработва $176-(5*12)=116$ ч. Явява се „недоработка” от $136-116=20$ ч, 2.5 работни дни, които „дължи” на работодателя и съгласно наредбата следва да му бъдат заложен за доработка.

От тук вариантите продължават да се разклоняват:

2.1. Работодателят изпълнява наредбата, преработва графика и залага новата норма от 136 часа. Работникът естествено ги изработва (в скоби остава задачата как ще бъдат заложен 20 часа при примерно 12 часови смени и при това без да включваме нощен труд).

Резултат: - заплатени отработените $136ч.+болничен 60ч.=196$ ч. Или – при норма 176ч. на работника се изплащат 196.

2.2. Работодателят няма възможност да изпълни наредбата и да преработи графика (примерно болничният е в края на периода). Но при норма 136ч. е работено 116ч. 20-те часа се явяват „недоработка” и съгласно чл.9в работодателят следва да ги заплати по чл.267, ал.1 от КТ.

Резултат: - заплатени отработените 116 часа+”недоработка”20+болничен 60ч.=196.

В последните два случая осигурителният стаж е 196 часа при месечна норма 176, въпреки това извънреден труд няма!?

3-ти вариант Единственият безпроблемен вариант е когато за 5 дневният период има заложен 40ч. по график (примерно 5 дежурства по 8ч – 40ч). Нормата пак е 136ч., отработени са $176-(5*8)=136$ ч. изплаща се 40ч. болничен.

Резултат: - заплатени отработените 136 часа+болничен 40ч.=176. Осигурителният и трудов стаж съвпадат и са равни на нормата за месеца – 176ч.

Ситуацията в действителност е и вариантна, защото в 5-те дена отпуск могат да попаднат различен брой почивни дни, както и да бъдат заложен работни смени с различна продължителност. И това при условието, че сме „забравили” възможността да се полага и нощен труд.

Ето и някои други моменти в Наредбите, които според нас са притеснителни:

1. **НРВПО** определя, че с 5-те дена болничен се коригира нормата, следователно се изработва индивидуална норма и съответно нов, коригиран график за работа за

периода. И докато за разрешаваните от работодателят отпуски механизмът би могъл да работи, то чисто технически – ако работникът се разболее в края на периода, приложението на Наредбата е невъзможно, само че тя не допуска изключения.

2. НПОДОО чл.33

„Паричното обезщетение за временна неработоспособност, за бременност и раждане и при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст при работа по личен или групов дневен сменен график се изплаща за работните дни по индивидуалния или груповия график на осигурения, а ако няма такъв - по графика на звеното, към което той се числи, включени в периода на временната неработоспособност, в отпуски за бременност и раждане и при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст”.

КТ чл.403а и НРВПО чл.9а задължават работодателят да изработи само един вид „поименни графици за работа”, а тук се появяват два нови вида - груповия и графика на звеното. Основното ни притеснение към цитираното разпореждане - не е изяснено кой график – първоначалният, изготвен преди началото на периода на сумираното изчисление, или някой от следващите коригирани. Ако е второто – към кой момент и как ще се докаже идентичност? Ако е първоначалният – към края на един 6 месечен период, той вече няма нищо общо с действителността.

3. НРВПО Чл. 9 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 от КТ пред Инспекцията по труда без превръщане на нощните часове в дневни”.

На практика това не би създавало проблеми само при график, в който са заложили часове нито повече нито по-малко от нормата за периода. Така би следвало, че всички допълнително вписани дежурства са извънреден труд и би могло нощните часове да не се преизчисляват.

В масовите случаи технически е невъзможно да имаме 100% равенство на работното време по график с нормата. Тогава сравняваме отработените часове с нормата. Нормата е ясна, проблема е в изработените часове. Наредбата определя, че това са дневните + нощните умножени със съответният коефициент.

Математически:

Изработени часове	A	в общия случай	–	смесено число	
Норма часове	–	B	в общия случай	–	цяло число
Разлика	B	в общия случай	–	смесено число	

Разликата **B** е положеният извънреден труд. Тук са общо както дневен, така и преизчислен нощен труд. И изведнъж – изискването на наредбата – отчитането му да става без преизчисляване на нощния труд.

Госпожо Петрова, знаем, че голяма част от повдигнатите от нас въпроси стоят от години. Осъзнаваме и оценяваме, че въведените конкретни промени в НРВПО целят внасяне на ред в материята, отнасяща се до полагането и отчитането на труда. Считаме, че е крайно време да се обсъдят и прегледат всички наредби и актове по работното време в тяхната цялост, с цел изчистване на противоречивите и неясни моменти.

Предлагаме да се създаде съвместна със синдикалните централи експертна работна комисия, която да излезе с предложения за евентуални корекции в нормативната база.

13.09.2017 г.

С уважение:



/инж. Марио Нинов/



/инж. Ивайло Пенчев/