

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

№ 61 – 269 от 04.01.2008 г. на МТСП ОТНОСНО ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ С ПОСТОЯНЕН ХАРАКТЕР

С новоприетата ал. 2 на чл. 15 НСОПЗ се даде определение на трудовите възнаграждения, които имат постоянен характер, извън тези, посочени в чл. 11 и 12 от наредбата.

Съгласно нейния текст, за допълнителни възнаграждения с постоянен характер се считат и допълнителните възнаграждения, които се изплащат постоянно, заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време.

В чл. 3, ал. 1-4 от Наредба № 2 от 22.04.1994 г. за реда за установяване на задължение за дежурство или за разположение на работодателя (ДВ, бр. 38 от 1994 г.) е предвидено, че когато особен характер на работата налага, с колективния или индивидуалния трудов договор може да се уговори задължение за работника или служителя да бъде на разположение на работодателя извън територията на предприятието, с готовност да осъществи при необходимост трудовата си функция. Мястото на разположението се уговаря между работника или служителя и работодателя.

Съгласно чл. 10 НСОПЗ за времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя и се намира извън територията на предприятието в място, уговорено между тях, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или за част от него в размер не по-малък от 0,10 лв.

Времето, през което работникът или служителят се намира на разположение, не се включва и не се отчита като работно време, поради което това възнаграждение не може да има постоянен характер по смисъла на чл. 15, ал. 2 от наредбата.

Фактически извършената работа през времето на разположение се отчита и заплаща като извънреден труд. Възнаграждението за положен извънреден труд също не може да се приеме за възнаграждение с постоянен характер, тъй като съгласно чл. 143, ал. 2 КТ той е забранен и се допуска само по изключение в изрично посочени случаи.

По отношение на посочената разпоредба на чл. 9, ал. 2 НСОПЗ, съгласно която 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, следва да се има предвид следното:

Съгласно чл. 142, ал. 2 КТ работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца.

При установено от работодателя сумирано изчисляване на работното време, той отчита (изчислява) работното време на конкретния работник или служител в края на отчетния период. Когато нормата работно време за същия период е превишена, ще бъде налице извънреден труд. Часовете, получени над определената норма часове (след превръщането на нощните часове в дневни), са извънреден труд.

От данните, които са посочени, би могло да се приеме, че само допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд, изплащано съгласно чл. 8 от НСОПЗ, има постоянен характер.