

Напоследък много коментирана тема сред работещите в културната сфера е въвеждането на така нареченото „сумарно изчисляване на работното време” от техният работодател. По принцип този въпрос нормативно е уреден в чл. 142 от КТ и чл. 5, ал. 3 и 4 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (ДВ бр. 96/2007 г.) и това е форма на отчитане на труда, при която установената нормална продължителност на работното време се прилага средно за определен период от време – седмично, месечно или за друг период, но не повече от 6 месеца, като се установява с графика за работа. За целта работодателят следва да издаде нарочна заповед, която да сведе до знанието на всеки заинтересован и която да регламентира календарния период, за който е установено сумарното изчисляване на работното време, периода на неговото отчитане, но не повече от шест месеца и без да се нарушава минималната непрекъсната седмична почивка.

При сумарното отчитане продължителността на работното време не може да бъде повече от един час на ден в сравнение с подневното отчитане, а минималната продължителност на седмичната почивка е 36 часа. При промяна на смените размерът на почивката може да бъде и по-малък, но не под 24 часа. В последния случай законодателят поставя и допълнително изискване: действителната и техническата организация на работата в институцията **да налагат това**. Законът задължава работодателя, когато установява сумарно изчисляване на работното време, той или определено от него длъжностно лице да изчислява работното време на конкретния работник в края на отчетния период, защото към този момент може да се установи и евентуално нарушение на режима на почивките. Когато нормата на работното време за периода е превишена, ще бъде налице **извънреден труд**. При въвеждане на сумарно изчисляване на работното време работодателят е длъжен да разработва графици за работа на служителите си. Трябва да се знае, че при ненормиран работен ден не се допуска въвеждане на сумарно изчисляване на работното време.

Тук е мястото да отбележа, че синдикатите по места имат правото да изискват спазването на КТ при въвеждането на сумарно изчисляване на работното време. Те следва да съдействат за неговото отчитане и съблюдаване за правилното ползване на почивката и начисляването на извънреден труд. Кодексът на труда дава такава възможност на работодателя при определена работа да въведе сумарното изчисляване, но при определени правила и зачитане достойнството на труда и правата на своите служители.

Ето защо когато не е налице горната хипотеза, СБМТД е в правото си да предприеме съответните процедури пред компетентните за това органи.

Материалът е изготвен на база тълкувания по прилагането на чл. 142 от КТ и чл. 5, ал. 3 и 4 от НРВОП

Илка Димитрова  
Юридически съветник