

Вх № 20093950
02.11.2020

ДО

ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ

"ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"

БУЛ."КНЯЗ АЛЕКСАНДЪР ДОНДУКОВ" № 3

ГР. СОФИЯ

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"	
Вх. №	20093950
гр. София	02.11.2020

ЗАПИТВАНЕ

Бихме желали да получим компетентно мнение от Вас на следните въпроси:

1. Служител, който постъпва на работа на 02.07.2020 г. и има договорени 20 дни платен годишен отпуск по трудов договор

Въпрос: Искаме да изчислим коректно полагаемия платен отпуск за лицето за непълния месец 07.2020, който има общо 23 работни дни, а лицето е работило 22 дни от тях. Как да изчислим трудовия стаж предвид чл. 9 (4) от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж? При коефициент $22/21 > 1$ на практика се получава, че лицето не е работило пълен месец, а коефициентът му е по-голям от този за пълен месец.

Правилно ли е да приемем за коефициент $(21-1)/21$: усреднените дни (по Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж) минус дните, в които лицето не е работило?

НАРЕДБА ЗА ТРУДОВАТА КНИЖКА И ТРУДОВИЯ СТАЖ

Чл 9. (4) При изработени през отделни месеци на годината по-малко от работните дни трудовият стаж се признава за толкова месеца, колкото се получават, като общият брой на изработените дни през тези месеци се раздели на 21 при петдневна работна седмица и на 25 при шестдневна работна седмица. Към изчисления по този начин трудов стаж се прибавят и изработените през годината пълни месеци по реда на ал. 3.

2. Служител има сключен трудов договор с работно време 2 часа на ден с минимално месечно възнаграждение от 152,50 лв. Възнаграждението е обвързано с постигнати резултати на база на сделна система на заплащане и в зависимост от това отработената заплата за месеца може да бъде различна: 165 лв., 180 лв или др.

Въпрос: Как да изчислим коректно възнаграждението за клас? Върху отработената заплата за месеца (например 165 лв.) или върху основната заплата определена с трудовия договор (152,50 лв.) както е посочено в чл. 12 (1) от НСОРЗ.

НАРЕДБА ЗА СТРУКТУРАТА И ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА
Чл. 12 (1) За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.



С уважение,

Мирослав Маринов

Управител на ЕмСофт ЕООД

ЕИК 131459561

Адрес: гр. София - 1421

бул. Черни връх: № 33, ет.3, ап.7

email:office@msoft.bg

02.11.2020 г.

гр. София



Изх. №

20077404
13.11.2020г

ДО

Г-Н МИРОСЛАВ МАРИНОВ
УПРАВИТЕЛ НА „ЕМСОФТ“ ЕООД
E-mail: office@msoft.bg

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МАРИНОВ,

Във връзка с получено в ИА „Главна инспекция по труда“ Ваше запитване с вх. № 20093950 от 02.11.2020 г., Ви уведомяваме следното:

Съгласно чл. 155, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ), всеки работник или служител има право на платен годишен отпуск. За да ползва това право е необходимо да е придобил най-малко 8 месеца трудов стаж. Без значение е дали този стаж е при един или повече работодатели. Веднъж придобито, правото на платен годишен отпуск се запазва до края на трудовата дейност на работника или служителя.

В разпоредбата на чл. 155, ал. 4 от КТ е регламентирано, че размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни. Размерът на отпуска за съответната календарна година се определя пропорционално на трудовия стаж на работника или служителя в предприятието. Трудов стаж е времето, през което работникът или служителят е работил по трудово правоотношение, доколкото друго не е предвидено в КТ или в друг закон, както и времето, през което лицето е работило като държавен служител.

Информираме Ви, че за 1 месец трудов стаж се зачита календарният месец, през който са изработени най-малко 21 дни при петдневна работна седмица (чл. 355, ал. 3 от КТ). В описания от Вас случай, щом лицето е полагало труд 22 дни в месеца, следователно му се зачита за пълен календарен месец.

Съгласно чл. 66, ал. 1, т. 7 от КТ основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер се договарят между страните по трудовото правоотношение и са елемент от сключения трудов договор. На основание тази разпоредба при възникването на трудовото правоотношение работодателят е задължен да определи, освен основното възнаграждение, и допълнителните възнаграждения с постоянен характер.

Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) определя видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, както и реда и начина за определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работниците и служителите.

Правото на работника или служителя на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит е уредено в чл. 12, ал. 1 от НСОПЗ, а именно за придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.

Разпоредбата на чл. 20 от НСОПЗ предвижда, че в брутното трудово възнаграждение се включват основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, определени с индивидуалния трудов

договор, доколкото друго не е предвидено в КТ. Основното трудово възнаграждение е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа. При прилагането на сделни форми и системи на заплащане на труда тя следва да съответства на 100-процентно изпълнение на утвърдените трудови норми (чл. 4, ал. 1 от НСОРЗ). Допълнителните трудови възнаграждения са определените в НСОРЗ или с друг нормативен акт възнаграждения, които се изплащат задължително и договорените с индивидуален и/или с колективен трудов договор възнаграждения, които се изплащат според договорените условия (чл. 6, ал. 1 от НСОРЗ). Според чл. 15, ал. 2 от НСОРЗ 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.

Считаме за необходимо да Ви посочим, че съгласно разпоредбите на чл. 51 от Закона за нормативните актове задължително тълкуване на нормативен акт дава органът, който е издал акта. Тълкуването се обнародва или разгласява по реда, по който е обнародван или разгласен тълкуваният акт. Предвид това становища по прилагане на нормативните актове, изразени от органи на изпълнителна власт, които не са издатели на съответния нормативен акт, или от работещи в администрацията на тези органи експерти, нямат задължителна юридическа сила и не обвързват адресатите или други трети лица и органи.

С уважение,


МАРГАРИТА ИВАНОВА-ДУНКОВА
Директор на Дирекция ПОИД