

ДО
МТСП
УЛ."ТРИАДИЦА" № 2
ГР. СОФИЯ

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 НСОПЗ.

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



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2015
1031 СОФИЯ, УЛ. "ТРИАДИЦА" 2, ТЕЛ: 8119 443, ФАКС: 983 44 05, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

19.11.2020 г.

X 26-00-986/ 19.11.2020

Signed by: Valya Dimitrova Vkenchieva

ДО
Г-Н МИРОСЛАВ МАРИНОВ
УПРАВИТЕЛ НА „ЕМСОФТ“ ЕООД
БУЛ. „ЧЕРНИ ВРЪХ“, № 33, ЕТ. 3, АП. 7
ГР. СОФИЯ - 1421

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МАРИНОВ,

По поставените от Вас въпроси, изразяваме следното становище:

1. Съгласно чл. 22, ал. 1, изр. последно от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) размерът на отпусък за съответната календарна година се определя пропорционално на трудовия стаж на работника или служителя в това предприятие.

Изчисляването на трудовия стаж е регламентирано в чл. 355 от Кодекса на труда (КТ). Трудовият стаж се изчислява в дни, месеци и години. За 1 месец трудов стаж се зачита календарният месец, през който са изработени най-малко 21 дни при петдневна работна седмица. Във връзка с прилагането на тази разпоредба, в чл. 9, ал. 4 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж е предвидено, че 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.

Поради изложеното и във връзка с представената фактическа обстановка сме на мнение, че работникът или служителят има право на пълния размер на платения годишен отпуск за месеца, в който е постъпил на работа, тъй като има отработени 21 работни дни през този месец.

2. Размерът на трудовото възнаграждение за единица изработка (трудова норма) се уговаря между работника или служителя и работодателя и не може да бъде по-малко от предвиденото в колективния трудов договор (чл. 247, ал. 2 от КТ). Разпоредбата на чл. 66, ал. 1, т. 7 от КТ изисква в трудовия договор да се определя основното и

допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане. Според чл. 3 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), брутната работна заплата се състои от: 1. основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и прилаганата система на заплащане на труда; 2. допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в наредбата, в друг нормативен акт или в колективен трудов договор; 3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и не включени в т. 1 и 2.

Разпоредбата на чл. 12, ал. 1 от НСОЗРЗ предвижда, че 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. Този вид допълнително трудово възнаграждение е с постоянен характер (чл. 15, ал. 1 от НСОЗРЗ). Месечната основна работна заплата се изчислява в съответствие с прилаганите системи за заплащане и уговореното в индивидуалния трудов договор (чл. 16, ал. 1 от НСОЗРЗ).

В тази връзка, при изчисляване на брутната работна заплата, работодателят трябва да включва допълнителните възнаграждения с постоянен характер съобразно договорения им размер за периода, за който изчислява възнаграждението. При уговорено трудово възнаграждение за единица изработка (трудова норма), размерът на заработеното сделно възнаграждение варира и се определя според изработеното (отчетено) количество продукция през конкретния месец на периода, в който работниците и служителите работят. Основното трудово възнаграждение, уговорено с индивидуалния трудов договор, не се променя, освен при изрично предвидени случаи. Ето защо договореното основно трудово възнаграждение служи за база при изчисляване на допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, независимо от системата на заплащане на труда – според времетраенето или според изработеното. Поради това считаме, че допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се начислява месечно като процент от договореното основно трудово възнаграждение в индивидуалния трудов договор на работника или служителя.

19.11.2020 г.

ВЯРНО С ЕЛЕКТРОННО
ПОДПИСАНИЯ ОРИГИНАЛ

(НС/ДТ/ПОУТ)

X К. Петкова

КАЛИНА ПЕТКОВА
ДИРЕКТОР НА ДИРЕКЦИЯ ППОУТ
Signed by: Kalina Petkova-Petkova

