



Република България  
ИКОНОМИЧЕСКИ  
И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

## **СТ А Н О В И Щ Е**

на тема:

### **„ПРОБЛЕМИ ПРИ ПРИЛАГАНЕТО НА СИСТЕМАТА ЗА СУМИРАНО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ“**

(разработено по собствена инициатива)

София, 2019 г.

Икономическият и социален съвет на Република България включи в плана за дейността си през 2019 г. разработване на становище на тема: „Проблеми при прилагането на системата за сумирано изчисляване на работното време“.

Разработването на становището бе разпределено на Комисията по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения /КТДЖРИО/ и Комисията по социална политика /КСП/. За докладчик и съдокладчик бяха определени Ивелин Желязков – член на ИСС от група 1 – работодатели и Паунита Петрова, член на ИСС от група 2 - синдикати. Проектът на становището бе обсъден и приет от КТДЖРИО и КСП на 10 април 2019 г.

На пленарна сесия, проведена на 10 май 2019 г., ИСС прие настоящото становище.

## **1. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ**

- 1.1.** Икономическият и социален съвет (ИСС) констатира, че в периода между 1992 г. и 2001 г. в българското трудово законодателство е осъществена значителна либерализация на института на сумирано изчисляване на работното време (СИРВ), с което се цели облекчаване на стопанския оборот и дейността на стопанските субекти и подпомагане на работодателите в условията на сложните икономически условия в периода на промяната.
- 1.2.** Прилагането на СИРВ има следните отражения:
  - 1.2.1. значително се увеличава интензивността на труда, което следва да бъде компенсирано адекватно;
  - 1.2.2. увеличава се ангажираността на работниците и служителите;
  - 1.2.3. усложнява се отчитането на извънреден и нощен труд за някои определени от закона категории лица;
  - 1.2.4. променят се обичайните междуседмични почивки;
  - 1.2.5. позволява на работодателите по-добро използване на кадровия състав.
- 1.3.** ИСС е на мнение, че държавата в сътрудничество и при отчитане позициите на социалните партньори и други заинтересовани страни следва да предприеме мерки за повишаване на общественото разбиране за направените в настоящото становище констатации, за да се изпълнят изводите и препоръките за необходимостта от прецизиране на нормативната уредба, отнесена към СИРВ.
- 1.4.** С оглед широкото разпространение на прилагането на СИРВ ИСС приканва всички заинтересовани страни, държавата и социалните партньори да работят активно за разясняване на констатираните проблеми по прилагането на разпоредбите на СИРВ и да дадат гласност на промените в регулацията на СИРВ, съгласно измененията и допълненията на Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО).
- 1.5.** Използването на сумираното отчитане на работата е обвързано със спецификите на организация на производството в някои дейности. В дългосрочен план то би могло да окаже негативни ефекти върху работниците и служителите, които следва да се управляват активно посредством превенция на здравето.
- 1.6.** ИСС приема, че е необходимо да се създадат механизми, които да гарантират в максимална степен правилното и в пълнота отчитане на действителното количество положен труд и неговото адекватно изплащане, а така също – да гарантират възпрепятстването на полагане на труд отвъд пределно допустимите норми.
- 1.7.** С оглед направените изводи ИСС е на мнение, че:

- 1.7.1. е навярала необходимост от анализ на съществуващите правни норми, уреждащи СИРВ, и преценка за необходими, наложителни изменения и усъвършенстване както в Кодекса на труда (КТ), така и в Закона за държавния служител (ЗДСл.);
- 1.7.2. горното следва да бъде извършено в режим на тристранно сътрудничество с водещата роля на Министерството на труда и социалната политика (МТСП) чрез работна група по чл. 45 от Закона за администрацията<sup>1</sup> или чрез възможностите, които дава Правилникът за организация на дейността на Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС).

## 2. ВЪВЕДЕНИЕ И ОБЩ КОНТЕКСТ

- 2.1. Проблемите на СИРВ в българското трудово законодателство не са били обект на становище на ИСС.
- 2.2. ИСС счита, че моделът на пълно работно време с редовни смени при трудово правоотношение без определен срок е традиционният модел на работно време, установено в Кодекса на труда. Това означава 8-часов работен ден при 5-дневна работна седмица, който започва в първата половина на деня и завършва до късния следобед, като почивните дни събота и неделя остават свободни.
- 2.3. ИСС отчита факта, че СИРВ не се въвежда чрез индивидуалния трудов договор (чл. 66 от КТ) или чрез допълнителни споразумения към него (чл. 119 от КТ). То е право на организация на работното време и неговото въвеждане се извършва с акт на работодателя, като КТ не указва с какъв точно акт. Според чл. 142, ал. 2 от КТ „работодателят може да установява” сумирано отчитане на работното време, т.е. той е този, който има право да организира, разпорежда, следи, контролира и отчита работното време. Обикновено в практиката това се извършва чрез заповед на работодателя, с която той въвежда СИРВ: за определен референтен период – седмичен, месечен или друг, но за не повече от 6 месеца; определя за кои структури, звена, работници и служители се отнася това; утвърждава поименни, т.е. за всеки работник или служител поотделно, графици с работните смени; определя организационно-технически мерки, свързани с този ред на отчитане на работното време; определя лицата, които ще следят и отчитат изпълнението на графичите; ако е нужно, издава

---

<sup>1</sup> Чл. 45. (1) При осъществяване на своята дейност министърът може да създава съвети като експертни консултативни звена за решаване на проблеми от специалната му компетентност, както и работни групи за изпълнение на конкретни задачи.

(2) Съветите по ал. 1 могат да включват експерти, както и представители на неправителствени организации, имащи отношение към дейността на съответното министерство.

(3) Министърът може да създава работни групи за изготвяне на законопроект или проект на акт от компетентността на правителството, за чийто вносител той е определен. В състава на работната група могат да бъдат включени и служители от други администрации със съгласието на съответния главен секретар, съответно на постоянния секретар на отбраната и на постоянния секретар на Министерството на външните работи.

допълнителни разпореждания относно отчитането и заплащането на извънредния труд.

- 2.4.** ИСС е на мнение, че традиционният модел на работно време (т.нар. „нормално работно време“) е съобразен с физиологичните особености на човешкия организъм и с необходимостта от редуване на труд и почивка, от една страна, и със социалните потребности от свободно време, в което работниците и служителите да могат да осъществяват избрани от тях дейности съгласно своите нужни, от друга страна. По този начин се осигуряват физиологично здраве и социален интегритет.
- 2.5.** ИСС отчита и факта, че условията за организация и провеждане на някои производства обективно налагат отклонения от базовия модел на работно време, време за почивка и свободно време.
- 2.6.** В изрично посочени от закона случаи, законодателят допуска и полагане на труд в повече от установеното за работника или служителя работно време – извънреден труд. Това най-често са непрекъсваеми производства и дейности, чието осъществяване няма как да бъде съобразено с физиологичните и социални потребности на човешкия индивид – дейности, свързани с отбраната, охраната на обществения ред, здравеопазването, транспорта и съобщенията, неотложните дейности по потушаване на бедствия и отстраняване на последици от аварии. При тези дейности необходимостта възниква внезапно (или е възможно да възникне внезапно по всяко време) и посрещането на тази необходимост не може да бъде отложено – съответните работници и служители трябва да предприемат незабавни действия по обслужването ѝ, като престират дължимия им труд до приключване на работите, без значение от общите правила за работно време.
- 2.7.** Факт е също така, че българското трудово законодателство разпознава различни форми на организация на работното време в зависимост от естеството на индустриалните нужди, налагащи отклоняване от общия, базовия модел на работа при пълно работно време с редовни смени. Някои производства и дейности не могат да бъдат прекъсвани и това налага денонощното им обслужване, включително в почивни и празнични дни. Това от своя страна налага установяването на трисменен режим на работа. Подобен режим на работа означава, че работното време няма как да се съобрази с нормалната физиология на човешкия организъм, където се предполага нощта да бъде отредена за сън, а денят – за работа и други дейности. Някои от работниците и служителите ще се налага да стават по-рано от нормалното (за да се явят на работа за първа смяна), други ще работят до по-късно от обичайното (до края на работното време на втора смяна), а трети ще работят през цялата нощ (трета или нощна смяна). Българският законодател е предвидил в такива случаи особени допълнителни възнаграждения и социални придобивки за полагането на труд

през нощните часове и редица ограничения по отношение на непълнолетните, бременните жени, отглеждащите малки деца и хората с увреждания.

**2.8.** ИСС отчита богатството на възможности за гъвкавост при организация на работното време чрез установяване на различни видове работно време – непълен работен ден, ненормирано работно време, удължаване на работното време, дежурство, режим на разположение, работа на смени и други, които са уредени от КТ.

**2.9.** Същевременно ИСС подчертава, че в българското законодателство СИРВ е уредено и се свързва изцяло с отчитането и заплащането на труда – въпреки че въвеждането на подобно изчисляване в предприятието има съществени последици за режима на труд, почивка и заплащане и се отразява в значителна степен на физиологичните условия на труд, от една страна, и на възможностите за социален живот на трудещите се, от друга страна.

### **3. УРЕДБА НА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ ОТ МЕЖДУНАРОДНОТО ПРАВО И ПРАВОТО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ**

**3.1.** ИСС отбелязва съществуващите международноправни актове относно организацията на работното време:

3.1.1. Международен пакт за икономически, социални и културни права (МПИСКП). Според чл. 7 на МПИСКП държавите - страни по пакта, признават правото на всяко лице да се ползва от справедливи и благоприятни условия на труд, които да му осигурят почивка, отдых и разумно ограничаване на работното време, и периодически платен отпуск, както и възнаграждение за празничните дни.

3.1.2. Конвенциите на Международната организация на труда (МОТ):

3.1.1. Конвенция №1 относно работното време (Индустрия) от 1919г. на МОТ определя времевите граници на работното време в индустриалните предприятия.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> „Във всички индустриални предприятия, публични или частни, или в техните клонове, каквито и да са, с изключение на тези, в които са наети членовете на семейството на работодателя, продължителността на работния ден на персонала не може да надвишава 8 часа на ден и 48 часа на седмица с изключение на случаите, предвидени по-долу:

- a) разпоредбите на тази конвенция не се прилагат за лица, които заемат надзорна, управленска или изискваща доверие длъжност;
- b) когато по силата на закон, обичай или на споразумение между организациите на работодателите и на работниците или при липса на такива организации – между представителите на работодателите и на работниците, продължителността на работния ден, на един или на повече дни от седмицата е по-малка от 8 часа, акт на компетентната власт или споразумение между посочените организации или между представители на заинтересованите страни може да разреши превишаването на границата от 8 часа през другите дни от седмицата; предвиденото превишаване никога не може да бъде повече от 1 час на ден;
- c) когато работата се извършва на смени, продължителността на работния ден може да надхвърли 8 часа на ден или 48 часа на седмица, при условие че средният брой работни часове, изчислен за период от 3 седмици или по-малко, не превишава 8 часа на ден и 48 часа на седмица.“

3.1.2. Конвенция № 30 относно работното време (Търговия) от 1930 г. на МОТ определя времевите граници на работното време в сферата на търговията, вкл. пощите и далекосъобщенията и в канцеларските служби.

3.1.3. Конвенция № 43 на МОТ относно стъklarските предприятия за плоско стъкло от 1943 г. дава определение за това какво трябва да се разбира под непрекъсваемо производство, в което следва да се работи по график на смени.

3.1.4. Конвенция № 49 от 1935 г. относно намаление на работното време в стъklarските фабрики за шишета.

**3.2.** Актове на правото на Европейския съюз (ЕС) относно организацията на работното време:

3.2.1. Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време от 4 ноември 2003 г. Директива 2003/88/ЕО доразвива нормативните положения от Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23.11.1993 г. относно някои аспекти на организацията на работното време, определяща минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време по отношение продължителността на междудневната, междуседмичната и почивките в работно време, максималната продължителност на седмично работно време, платения годишен отпуск, нощния труд, работата на смени и режимите на работа – с цел „подобряване на работната среда за опазване на здравето и безопасността на работниците“. От констатациите на европейския законодател, записани в Преамбюла на Директива 2003/88/ЕО, трябва да открием следните: „подобряването на безопасността, хигиената и здравето на работниците при работа е цел, която не следва да бъде подчинена само на икономически съображения“ (т. 4); и „организацията на труда по определен режим трябва да отчита общия принцип за адаптиране на работата към работника“ (т. 11). Първата цитирана констатация е в интерес на човешкото здраве и качеството на живот, което без съмнение е по-висша ценност от икономическия просперитет. Втората цитирана констатация е насочена към усложняването и технологизирането на производствения процес, което във все по-голяма степен излиза извън правилата на физиологично съществуване на организма и налага все по-неустойчиво съобразяване на човешкия живот с машинния цикъл. Всяка от тези неблагоприятни тенденции води до значителни поражения спрямо човешкия ресурс и именно на това се противопоставя законодателят чрез Директива 2003/88/ЕО.

**3.3.** ИСС обръща внимание на един ключов проблем, свързан със СИРВ, произтичащ от дефиницията на чл. 2, §9 от Директива 2003/88/ЕО, съгласно който „достатъчна почивка“ означава, че работниците имат редовни почивки,

чиято продължителност се измерва в единици за време, и които са с достатъчна продължителност и непрекъснати, за да се гарантира, че вследствие на умора или други режими на нередовна работа, те няма да наранят себе си, свои колеги или други лица и че няма да увредят здравето си, било в краткосрочен или дългосрочен план“. Цитираното легално определение обвързва периодите на почивка с физиологичното естество на човешкия организъм.

#### **4. ПРАВНА УРЕДБА НА СИРВ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

- 4.1.** ИСС обръща внимание, че водещият нормативен акт за уреждане на работното време в Република България е Кодексът на труда, следван от Наредбата за работното време, почивките и отпуските.
- 4.2.** По силата на чл. 5, ал. 4 от Конституцията посочените нормативни актове трябва да се прилагат съобразно международните договори, ратифицирани по конституционен ред, обнародвани и влезли в сила за Република България, които са „част от вътрешното право на страната“ и „имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат“. Относими международноправни актове, имащи задължителна сила за Република България по силата на цитираната конституционна разпоредба, са изброените по-горе МПИСКП, конвенциите на МОТ и Директива 2003/88/ЕО.
- 4.3.** ИСС счита, че изричната уредба на СИРВ в българското трудово законодателство е оскъдна. Тя обхваща чл. 141, чл. 142, ал. 2, 3 и 4, чл. 153, ал. 2 и 3, и чл. 262, ал. 1, т. 4 от КТ; новоприетите чл. 9а, 9б, 9в и 9г от НРВПО; чл. 9а, ал. 2 и 3, и чл. 18, ал. 3 от НСОПЗ; и чл. 38, ал. 3, 4, 15 и 16 от НПОС.
- 4.4.** Съгласно дефиницията за работно време, дадена в §1. т. 11 от Допълнителните разпоредби на КТ (в сила от 01.07.2006 г.), „работно време“ е всеки период, през който работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил“.
- 4.5.** Основно СИРВ е уредено в чл. 142 от КТ – където, както стана дума по-горе, се разглежда изчисляването на работното време, но не и неговата организация и разпределение.<sup>3</sup>
- 4.6.** ИСС отчита факта, че с последните изменения и допълнения в НРВПО се прави опит някои проблеми със СИРВ да бъдат коригирани.

4.6.1. ИСС намира промените в НРВПО за навременни и поставящи ясни правила и изисквания при въвеждане на СИРВ, но в същото време отчита,

---

<sup>3</sup> чл. 142. (1) Работното време се изчислява в работни дни – подневно.

(2) Работодателят може да установи СИРВ – седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца.

(3) Не се допуска СИРВ за работниците и служителите с ненормиран работен ден.

(4) Максималната продължителност на работна смяна при СИРВ може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време.



че проблемите по полагане на извънреден труд в условията на СИРВ и други би трябвало да се разрешат с промени в закона, а не с подзаконовни нормативни актове.

4.6.2. ИСС отбелязва, че честата подмяна на работните графици (включително и непосредствено преди започване на работната смяна) и сложността на сумираното изчисляване са едни от най-често докладваните проблеми при спазване на трудовото законодателство и без съмнение коригирането им е необходимо – което в известна степен се постига с цитираните нормативни изменения и допълнения.

4.6.3. ИСС отчита факта, че промяна в нормативната уредба относно СИРВ трудно ще бъде осъществена, тъй като между национално представителните организации на работниците, от една страна, и на работодателите, от друга страна, съществуват съществени различия в позициите:

4.6.3.1. Синдикалните организации считат, че съществуват противоречия между националното законодателство и Директива 2003/88/ЕО, тъй като според правната уредба по чл. 142, ал. 1 от КТ се допуска референтните периоди за СИРВ да бъдат с продължителност до 6 месеца, което е в противоречие с чл. 16, б. „б“ във вр. с чл. 6, б. „б“ от Директива 2003/88/ЕО, ограничаващ тези референтни периоди до 4 месеца. Освен това те намират, че българската държава не е приложила никоя от възможностите по чл. 17 от Директива 2003/88/ЕО за дерогиране на една или повече от цитираните по-горе разпоредби – следователно тя трябва да се стреми да постигне чрез националното си законодателство всички цели, заложи в Директивата.

4.6.3.2. Работодателските организации не споделят тази позиция, като считат, че българското законодателство не се намира в противоречие с Директива 2003/88/ЕО, като припомнят, че страната ни не се е възползвала от възможността, предвидена в чл. 19 от директивата, да се определят референтни периоди в рамките на 12 месеца.<sup>4</sup>

4.6.3.3. Работодателски организации са заявявали и други общи позиции за облекчаване на реда и условията за прилагане на сумираното

---

<sup>4</sup> Член 19 Ограничения за дерогации от референтните периоди  
Предвидената в член 17, параграф 3 и член 18 възможност за дерогация от разпоредбите на член 16, буква б) не може да води до установяването на референтен период, който надвишава шест месеца.  
Въпреки това държавите членки имат възможност, при спазване на общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, по обективни или технически съображения или съображения, свързани с организацията на работа, да допуснат с колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори, да се определят референтни периоди, които в никакъв случай не надвишават 12 месеца.

изчисляване на работното време с цел решаване на проблемите в производствата и дейности с непрекъсваем или сменен режим на работа и въвеждане на т.нар. „поименни графици за работно време“. Многократно е заявявана необходимостта от отпадане на забраната и прекомерните ограничения за полагане на извънреден труд и т.нар. удължено работно време, от съвместяване на сумираното изчисляване на работното време и извънредния труд, които не съответстват на изискванията на съответната Директива 2003/88/ЕО и практиката в ДЧ на ЕС. Чрез промяна на чл. 146, ал. 1 и при спазване на изискванията за междудневна и междуседмична почивка следва да се увеличи максималният брой работни часове извънреден труд в рамките на една календарна година от 150 на 300 часа, полагани със съгласието на работника. Необходими са и промени в уредбата на удълженото работно време по чл. 136а КТ, като отпаднат изискванията и ограниченията, които представляват пречка пред пълноценното и в интерес на страните по трудовото отношение използване на тази предвидена от законодателя възможност.

## **5. ПРОБЛЕМИ ПРИ ПРИЛАГАНЕТО НА НОРМАТИВНАТА УРЕДБА ОТНОСНО СИРВ**

**5.1.** ИСС отчита, че се открояват следните проблеми при прилагането на правната уредба, свързана със СИРВ:

- 5.1.1. противоречиви разбирания кога при СИРВ се счита, че има положен извънреден труд;
- 5.1.2. възникващи проблеми и противоречия по изчисляване на сумирано работно време в условията на командироване на работници и служители;
- 5.1.3. възникващи проблеми при преобразуване на нощните часове в дневни при СИРВ съгласно разпоредбата на чл. 9; ал. 2 от НСОПЗ, в т. ч.:
  - проблеми, свързани със заплащане на положения извънреден труд съобразно въведената система на заплащане при СИРВ, и
  - проблеми, свързани с издаване на заповед за въвеждане на СИРВ, съвпадащи с деня на проверката на контролните органи на ГИТ.
- 5.1.4. възможност неделният ден да не е един от дните на междуседмичната почивка;
- 5.1.5. проблем се явява преобразуването на нощните часове в дневни съгласно разпоредбата на чл. 9, ал. 2 от НСОПЗ. Все пак задължително е да се прави ясно разграничение между нормите, регламентиращи полагане на

извънреден труд и тези свързани със системите на заплащане на положения труд;

5.1.6. проблем е, че при работа на смени лицата продължават да изпълняват задълженията си и след определения краен час на работната смяна за съответния работник. Поради липса на въведен законов регламент за задължително водене на присъствена форма е трудно в тези случаи безспорно установяване на полаган извънреден труд.

**5.2.** ИСС отчита следните най-често констатирани нарушения в практиката:

5.2.1. не се изравняват изработените часове и не се превръщат отработените часове нощен труд в дневен;

5.2.2. графици за работа при сумирано отчитане не във всички случаи съответстват на действително отработеното време от работниците;

5.2.3. допуска се работещите при СИРВ да полагат труд повече от 12 часа на работна смяна;

5.2.4. утвърдените поименни графици за периода на СИРВ не се съхраняват най-малко 3 години след края на периода; поименните графици, които се намират в проверяваните обекти, са изготвени, без да съответстват на законовите изисквания, и не са утвърдени от работодателя;

5.2.5. не се спазва изискването едновременно с установяването на СИРВ да се изготвят поименни графици за целия период на отчитане;

5.2.6. при установяване на СИРВ съществува забрана за полагане на извънреден труд, която в някои случаи се нарушава.

## **6. СОЦИАЛНИ ЕФЕКТИ**

**6.1.** ИСС счита, че размерът на референтните периоди е важен с това, че в рамките на всеки от тях действително отработеното време, разделено на броя отработени дни, трябва да се равнява на подневната норма за съответния вид труд (в общия случай това са 8 часа). В едни дни обаче действително отработеното може да е повече, а в други дни – по-малко, като крайната цел е сумираното изчисление за целия референтен период да съответства на очакваната подневна норма.

**6.2.** ИСС намира за възможно, че при по-дълги референтни периоди ще се допусне работниците и служителите да бъдат натоварвани в завишени предели за по-продължителни периоди (при 6-месечно отчитане това позволява например завишено натоварване във второто тримесечие на единия референтен период и такова в първото тримесечие на следващия референтен период – общо половин година). Същевременно независимо от дължимото последващо или предходно компенсиране със завишена почивка за периодите на завишени натоварвания се

увеличават износването и рисковете за здравето и се повишава риска от трудов травматизъм. Това се дължи на естествената физиология на човешкия организъм, която се уврежда при натоварване над определени граници – независимо от последващото или предходно компенсирание с почивка. Според ИСС при СИРВ не следва да се допуска съществени отклонения от фундаменталната за трудовото право концепция на ограничения работен ден, позициониран в рамките на календарния ден и съобразен с естествената човешка физиология.

6.2.1. СИРВ позволява установяване на друга продължителност на работния ден, т.е. на дневно работно време, чиято нормална продължителност поначало следва да бъде до 8 часа. При СИРВ максималната продължителност на работна смяна може да бъде до 12 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време (чл. 142, ал. 2 от КТ).

6.2.2. СИРВ допуска по-малка седмична почивка от нормалната 48-часова – чиято продължителност може да стигне до 36 часа, а в определени условия - дори до 24 часа.

6.2.3. СИРВ води като пряк резултат до увеличаване ангажираността на работниците и служителите с работния процес. Това се проявява не само в посока увеличаване на времето, в което те трябва да бъдат на разположение на своя работодател, но така също в посока увеличаване на възможностите разполагаемото време да бъде определяно и променяно едностранно от работодателя, включително и непосредствено преди започване на конкретната работна смяна.

**6.3.** ИСС отчита, че СИРВ позволява такова интензифициране на труда, при което със значително по-малък брой работници и служители се покриват значително по-голям брой единици работа. Това би могло да стимулира работодателите да въвеждат СИРВ и да редуцират по този начин разходите си за персонал, като по този начин си осигуряват конкурентоспособност.

**6.4.** В тази връзка ИСС счита, че така както е уреден с измененията в чл. 142, ал. 2 КТ от 2001 г. (т.е. с настоящата си редакция и в резултат на прилагането му повече от 10 години), от нетипичен, приложим само в ограничени случаи начин на отчитане на работно време, СИРВ се е превърнало в начин на организиране на работното време, който дава възможности за:

6.4.1. установяване на друга продължителност на работния ден, т.е. на дневно работно време в производствени процеси, в които нормалната продължителност поначало следва да бъде до 8 часа (нормално в практиката такава е уредено в трудовите договори). При СИРВ максималната продължителност на работна смяна може да бъде до 12

часа, а за работниците и служителите с намалено работно време до 1 час над намаленото им работно време (чл. 142, ал. 2 КТ);

- 6.4.2. каквато и да е продължителността на работния ден – по-малка или по-голяма от 8 часа (но не повече от 12 ч.), общата продължителност на седмичното работно време може да е до 11,2 часа на ден при петдневна работна седмица, т.е. в рамките на допустимото до 56 часа седмично;
  - 6.4.3. въвеждане на по-малка от нормалната (48 часа) седмична почивка, чиято продължителност следва да е не по-малко от 36 часа, а в определени условия - не по-малко от 24 часа (чл. 153, ал. 2 и 3 КТ);
  - 6.4.4. възможност за уплътняване като работни дни на съботата и неделята;
  - 6.4.5. уплътняване в работно време и на част от междуседмичната почивка, предвид допустимостта от чл. 153, ал. 2 и ал. 3 КТ;
  - 6.4.6. на тази основа, или като комбинация от тези възможности, се появява възможността с по-малък работен състав да се покрива производство в по-голям времеви диапазон - както дневен, така и седмичен, вкл. и неделя;
  - 6.4.7. за организация на работното време на отделния работник през определени дни на съответния период да се работи с по-голяма продължителност, а през други – съответно с по-малка продължителност, през различни части на деня.
- 6.5. ИСС отбелязва, че напълно аналогично на нормативните решения по КТ материята на СИРВ бе възпроизведена (с промени от 2008 г.) и по отношение на държавните служители (чл. 49 от ЗДСл).

(п)

**проф. д-р Лалко Дулевски**

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ**