

Нощен труд

Според чл. 140 от КТ нощен е трудът, който се полага от **22:00 часа до 06:00 часа**, а за **непълнолетни работници и служители – от 20.00 до 06.00 часа**. Нормалната продължителност на седмичното работно време през нощта при **5-дневна работна седмица е до 35 часа**. Нормалната продължителност на работното време през нощта при **5-дневна работна седмица е до 7 часа**.

За ефективно полагане на нощния труд работодателят е длъжен да осигурява на работещите топла храна, обогатяващи напитки и други облекчаващи условия.

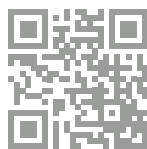
Съгласно чл. 261 от Кодекса на труда положеният нощен труд се заплаща с увеличение. Увеличеното заплащане на нощния труд е регламентирано и се изчислява по реда на чл. 9 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, съгласно който при подневно отчитане на работното време и при работа на смени, чиято нощна продължителност на работното време е по-малка от тази на дневното, трудовото възнаграждение, заработено по трудови норми, се увеличава с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време. 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. При сумирано изчисляване на работното време трудовото възнаграждение, заработено по трудови норми, се увеличава с коефициент, равен на отношението между часовете, получени след превръщането на нощните часове в дневни, и действително отработените часове през месеца или установения друг период.

От разпоредбата на чл. 9 следва, че прилагането на коефициент води до увеличаване заплащането на труда, положен в посочените времеви граници, т.е. работникът или служителят освен обичайното договорено в трудовия договор основно възнаграждение, получава и увеличено заплащане.

В чл. 8 на цитираната наредба е предвидено и заплащането на допълнително трудово възнаграждение за всеки отработен нощен час или част от него между **22:00 и 6:00 часа**, чийто **минимален размер е 0,25 лв.** на час. Това възнаграждение е допълнително към основното, то се заплаща за положения нощен труд не като единствено, а като допълнително възнаграждение. Посоченият в чл. 8 размер е минимален – в индивидуален или в колективен трудов договор може да се договори по-голям размер на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд.

Необходимо е да се посочи, че чл. 261 от КТ няма приложение, когато основното трудово възнаграждение е определено само за работа през нощта, например нощен пазач, нощен възпитател и други подобни, тъй като то е определено за 7-часов работен ден.

Поради различната нормална продължителност на дневното и нощното работно време, установени в закона, **за 7 часа през нощта следва да се заплати трудово възнаграждение, колкото за 8 часа през деня**. Ето защо, когато нормалната продължи-



телност на дневното

работно време е 8 часа и нормалната продължителност на нощното работно време е 7 часа, отношението е 8 ч : 7 ч, т.е. коефициентът за превръщане на нощните часове в дневни е равен на **1,143**.

За работниците и служителите, ползващи намалено работно време, установената продължителност на дневното работно време за съответното работно място е 6 или 7 часа. Продължителността на нощното работно време за работниците и служителите, ползващи намалено работно време, е равна на дневната продължителност, но не повече от 6, съответно 7 часа. Това означава, че отношението е 6 ч : 6 ч или 7 ч : 7 ч, т. е. коефициентът за превръщане е равен на 1. Това означава, че **превръщане на нощните часове в дневни не се извършва при прилагане на намалено работно време**.

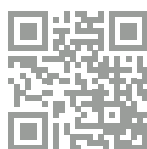
При сумирано изчисляване на работното време трудовото възнаграждение, заработено по трудови норми, се увеличава с коефициент, равен на отношението между часовете, получени след превръщането на нощните часове в дневни, и действително отработените часове през месеца или установения друг период. Превръщането на нощните часове в дневни, съгласно чл. 9, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), се извършва при сумирано изчисляване на работното време. При установено от работодателя по реда на чл. 142, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ) сумирано изчисляване на работното време, за съответния период ще бъде налице извънреден труд, когато нормата работно време за същия период е превишена. В края на периода, за който е въведено сумирано изчисляване на работното време, работодателят изчислява отработеното време от конкретен работник или служител (фактически отработените часове, към които се прибавят приравнените часове, получени след превръщане на нощните часове в дневни с коефициент **1,143**) и го сравнява с базата работно време за този период. Само когато се получат часове над определената норма за периода, те представляват **извънреден труд** и се заплащат съгласно чл. **262, ал. 1, т. 4 КТ**.

Преценката дали е превишена нормата часове се прави в края на установения период на отчитане, и само когато се получи „превишаване“, то часовете в повече представляват **извънреден труд** и се заплащат в края на периода.

Нощният труд е забранен за:

- работници и служители, които не са навършили 18 –годишна възраст;
- бременни работнички и служителки;
- майки с деца до 6-годишна възраст, като и майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, освен с тяхно писмено съгласие;
- трудоустроени работници и служители, освен с тяхно съгласие и ако това не се отразява неблагоприятно на здравето им съгласно заключение на здравните органи;
- работници и служители, които продължават образованието си без откъсване от производството, освен с тяхно съгласие.

Работниците и служителите, които полагат нощен труд, се приемат на работа само след **предварителен медицински преглед**, който е за сметка на работодателя.



Работодателят, при когото работниците и служителите полагат нощен труд, е длъжен при поискване от ИА „Главна инспекция по труда“ да ѝ предостави информация за техния брой, отработените нощни часове, както и за предприетите мерки за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд.

Съгласно българското законодателство **право на труд имат лицата, които са навършили 16 години.**

Предвидени са **три изключения** по отношение на установената в Кодекса на труда минимална възраст за наемане на работа по трудово правоотношение:

– Първото изключение касае деца е между 15 и 16 години. По изключение за леки работи може да се наемат по трудово правоотношение деца на възраст между 15 и 16 години, ако това не пречи на образованието им.

– Второто изключение е предвидено за наемане на момичета, навършили 14 години и момчета, навършили 13 години на ученически длъжности във църковите.

– Третото изключение се отнася за наемане на деца за участие във филмови постановки, театрални представления и т.н.

Лицата на възраст до 16 г. могат да полагат труд с изричното съгласие на своите родители и настойници. Заявяване на изрично съгласие от страна на родителите или настойниците е необходимо за полагане на труд от непълнолетни лица от 14 до 16 годишна възраст.

Трудът на непълнолетните и малолетните лица е под специалната закрила на българското законодателство. Всички непълнолетни и малолетни лица могат да полагат труд само след дадено предварително писмено разрешение от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, към министъра на труда и социалната политика.

Редът за полагане на труд от лица до 18-годишна възраст, установен в Кодекса на труда, обхваща както ежедневната трудова заетост на такива лица по безсрочни трудови договори, така и сезонната и почасовата заетост на непълнолетните и малолетните т.е. Всяка заетост на непълнолетни и малолетни лица по трудово правоотношение е законосъобразна само ако от работодателя е получено разрешение от съответната

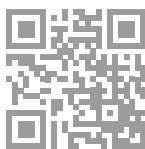
Дирекция „Инспекция по труда „ за наемането на всяко конкретно малолетно или непълнолетно лице.

Разрешение за приемане на работа на лица до 18 – годишна възраст се дава от Дирекция „Инспекция по труда“, по местонахождение на обекта, в което лицето ще извършва работа.

За целта работодателят прави писмено искане до Дирекция „Инспекция по труда“, в което се посочват идентификационните данни за фирмата, името на лицето за което се иска разрешението, неговото ЕГН, длъжността, която ще заема и работата, която ще извършва. Искането се прави преди да бъде сключен трудовия договор с лицето.

Към искането за издаване на разрешение се прилагат следните документи: – копие от акта за раждане на лицето или личната карта;

– проект на трудов договор;



– медицинско заключение;

Заключението се издава от Службата по трудова медицина, обслужваща работодателя, въз основа на карта за преминат медицински преглед при терапевт (личен лекар), хирург, офталмолог, невролог и отоларинголог. За лицата, ненавършили 15 годишна възраст, заключението се издава от лекарска консултативна комисия към детските отделения на многопрофилните болници за активно лечение.

– Длъжностна характеристика.

– Оценка на риска на работното място;

– Списък на предприетите мерки за отстраняване на идентифицираните рискове на работното място, където ще работи лицето;

За лицата, ненавършили 15 – годишна възраст, се представя и съгласие на родителя (попечителя) за започване на работа, както и разпределение на работно време.

След извършване на проверка на посочените условия за труд, Дирекция „Инспекция по труда“, дава или отказва исканото разрешение за всеки отделен случай.

Трудовият договор с лице, навършило 14 години, се сключва от самото лице, а трудовият договор с малолетно лице, се сключва от неговия родител или настойник.

Как се контролира спазването на трудовото законодателство при наемане на работа на непълнолетни и малолетни лица?

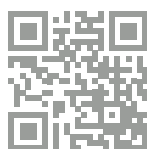
Даването на предварителното разрешение за наемане на конкретно непълнолетно лице е първата стъпка в процеса на контрол, упражняван за спазване на законовите разпоредби,

закрлящи детския труд. Инспекцията по труда при издаване на разрешението преценява доколко във всеки конкретен случай са спазени законовите разпоредби за полагане на труд от непълнолетните и на базата на тази преценка на условията, при които непълнолетното лице ще полага труд, се дава поисканото от работодателя разрешение.

Даденото разрешение за наемане на лице до 18 г. може да бъде отнето, когато след наемане на работа на лице до 18 г. инспекторите по труда установят, че условията на труд на лицето не отговарят на нормативните изисквания за здраве и безопасност и застрашават детето.

Следващата форма на контрол – това са извършваните от инспекторите по труда проверки по местата, където се полага труд, за спазване на трудовото законодателство и нормативните изисквания за безопасни и здравословни условия на труд. При тези проверки винаги се обръща особено внимание на контрола по спазването на нормите, закрлящи детския труд.

Във връзка с обстоятелството, че най-често децата и младежите търсят и се наемат на работа по време на по-дългите летни ученически ваканции, в периодите на ваканциите Главна инспекция по труда засилва контрола по спазването на нормите, свързани с закрилата на труда на непълнолетните, като се организират кампанийни тематични проверки в предприятията и местата, където най-често работят лица до



18-годишна възраст.

Нощен труд полаган от майки – Според Наредбата за работното време, почивките и отпуските – Съгласието за полагане на нощен труд от майки с деца до 6-годишна възраст, от майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, и от трудоустроени работници и служители се дава в писмена форма. Съгласието може да се оттегли писмено най-късно 3 дни преди датата, от която работникът и служителят иска да преустанови полагането на нощен труд, освен при основателни причини, които налагат това да стане веднага.

Санкции

Наемането на непълнолетни на работа без разрешение от Инспекцията по труда се смята за криминално деяние. За нарушението на императивните норми в КТ и на подзаконовите нормативни актове, издадени въз основа на него, по отношение на труда на непълнолетните е предвидено носенето на административно наказателна отговорност по чл.414 КТ.

Едновременно с това с изменението на Наказателния кодекс от м. март 2009 г. наемането на работа на непълнолетни лица без дадено предварително разрешение от Инспекцията по труда е криминализирано т.е. това деяние е въздигнато в престъпление. Наказателна отговорност по чл.192а НК носи работодателя, който е наел на работа непълнолетен без разрешение от Инспекцията по труда.

Предвидените санкции са:

– Който без надлежно разрешение приеме на работа лице, ненавършило 18-годишна възраст, се наказва с лишаване от свобода до шест месеца и глоба от хиляда до три хиляди лева.

– Ако деянието по ал. 1 е извършено по отношение на лице, ненавършило 16-годишна възраст, наказанието е лишаване от свобода до една година и глоба от три хиляди до пет хиляди лева.

– Ако деянието по ал. 1 е извършено повторно, наказанието е лишаване от свобода до една година и глоба от две хиляди до пет хиляди лева, а по ал. 2 – лишаване от свобода до три години и глоба от три хиляди до осем хиляди лева.

