

## **Резолюция №13 За работното време**

Промените в нормативната база в годините на прехода – Кодекс на труда, наредби и стандарти, свързани с работното време, доведоха до значителни пробойни в правата на работещите.

С извършените промени в нормативната база по управление на документацията и отпадането на БДС, в тази сфера като задължителни, сериозно бяха нарушени правата на работещите по отношение отчитането на работното време. В момента работещите на повечето места няма как да удостоверят присъствието си на работното място и така стават изцяло зависими от отчетността на работодателя. Това е в силно противоречие с КТ, който дава на работодателя права да разпределя работното време, докато отчитането следва да е право на двете страни по индивидуалния трудов договор.

Неограничената власт на работодателя за отчитане на работното време, най-често в електронни системи, податливи на манипулиране, както и възможността за подмяна на текстове от вътрешни нормативни документи на предприятията - като правилата за вътрешния трудов ред/ПВТР/ и вътрешни правила за работната заплата /ВПРЗ/ и др., са предпоставка за злоупотребите от тяхна страна в ущърб на работещите, свързани с:

- търсене на дисциплинарна отговорност за неспазване на работното време, без да е налице нарушение и без да може работещия да докаже присъствие на работното му място и да защити правата си;

- манипулиране или създаване на отчетни документи за работното време, несъответстващи на реално отработеното;

- принуждаване за работа допълнително - без отчитане на извънреден труд;

- тежки последствия (стрес и износване) за работещите, отнасящи се до тяхното здраве;

- неплащане на положения извънреден труд;

- смазването на достойнството на работника в нарушение на чл. 26 от Европейската социална харта;

- невъзможността на работещия да защити правата си пред контролните органи и съда, поради липса на документална основа.

Друг важен проблем е свързан с неравностойното положение при ползването на почивните дни от работещите при сумираното отчитане на работното време, спрямо тези на подневно отчитане на работното време.

Съществуващата „подвижност“ на почивните дни при работещите на сумираното отчитане на работното време и то без допълнително заплащане

за работа в събота и неделя (обикновени работни дни за тях), освен дискриминационна спрямо другите е и дълбоко асоциална в своята същност и руши семействата. По този начин се избягва заплащането на извънреден труд и то при работа в режим на повишено натоварване и износване, за които няма дори допълнително заплащане.

Повсеместното въвеждане на работа на три смени след отпадане на изискването за технологична необходимост от КТ и особено при сумирано отчитане на работното време (по график с почивни дни най-често различни от събота и неделя), се основава само на повишените печалби на работодателите и е в ущърб на физическото и психическото здраве на работещите и на техните семейства.

Предвид изложените проблеми, КТ „Подкрепа ще се бори за регламентиране на правата на работещите чрез промяна на нормативната база за:

**1.** Въвеждане на регистрационен режим в Инспекцията по труда на ПВТР и ВПРЗ, подобно на КТД;

**2.** Равнопоставеност при отчитане на работното време между работодатели и работещи;

**3.** Премахване на неравностойното положение между работещите на сумирано отчитане и подневно отчитане на работното време чрез въвеждане на „твърди“ почивни дни в графика на работещите на сумирано отчитане на работно време и заплащане на промяната им като извънреден труд;

**4.** Режим на обосновано искане от работодателя при първоначално въвеждане на сумирано изчисляване на работното време;

**5.** Признаване на работещите на три смени и на тези при сумирано отчитане на работното време (при работа по график на две и три смени) - на правото на втора категория труд;

**6.** Въвеждане на 3-зоново работно време с нарастващо заплащане: Първа зона – от 08 до 18 часа, Втора зона – от 06 до 08 часа и от 18 до 22 часа и Трета зона (нощен труд) – от 22 до 06 часа;

**7.** Въвеждане на допълнителни заплащания за работа на смени и за работа при сумирано отчитане на работното време.