КОДЕКС НА ТРУДА

В сила от 01.01.1987 г.

Обн. ДВ. бр.26 от 1 Април 1986г., обн. ДВ. бр.27 от 4 Април 1986г., изм. ДВ. бр.6 от 22 Януари 1988г., изм. ДВ. бр.21 от 13 Март 1990г., изм. ДВ. бр.30 от 13 Април 1990г., изм. ДВ. бр.94 от 23 Ноември 1990г., изм. ДВ. бр.27 от 5 Април 1991г., изм. ДВ. бр.32 от 23 Април 1991г., изм. ДВ. бр.104 от 17 Декември 1991г., изм. ДВ. бр.23 от 19 Март 1992г., изм. ДВ. бр.26 от 31 Март 1992г., изм. ДВ. бр.88 от 30 Октомври 1992г., изм. ДВ. бр.100 от 10 Декември 1992г., изм. ДВ. бр.69 от 4 Август 1995г., доп. ДВ. бр.87 от 29 Септември 1995г., доп. ДВ. бр.2 от 5 Януари 1996г., доп. ДВ. бр.12 от 9 Февруари 1996г., доп. ДВ. бр.28 от 2 Април 1996г., изм. ДВ. бр.124 от 23 Декември 1997г., доп. ДВ. бр.22 от 24 Февруари 1998г., изм. ДВ. бр.52 от 8 Май 1998г., изм. ДВ. бр.56 от 19 Май 1998г., изм. ДВ. бр.83 от 21 Юли 1998г., доп. ДВ. бр.108 от 15 Септември 1998г., изм. ДВ. бр.133 от 11 Ноември 1998г., изм. ДВ. бр.51 от 4 Юни 1999г., доп. ДВ. бр.67 от 27 Юли 1999г., изм. ДВ. бр.110 от 17 Декември 1999г., изм. ДВ. бр.25 от 16 Март 2001г., изм. ДВ. бр.1 от 4 Януари 2002г., изм. ДВ. бр.105 от 8 Ноември 2002г., изм. ДВ. бр.120 от 29 Декември 2002г., изм. ДВ. бр.18 от 25 Февруари 2003г., изм. ДВ. бр.86 от 30 Септември 2003г., изм. ДВ. бр.95 от 28 Октомври 2003г., изм. ДВ. бр.52 от 18 Юни 2004г., изм. ДВ. бр.19 от 1 Март 2005г., изм. ДВ. бр.27 от 29 Март 2005г., изм. ДВ. бр.46 от 3 Юни 2005г., изм. ДВ. бр.76 от 20 Септември 2005г., изм. ДВ. бр.83 от 18 Октомври 2005г., изм. ДВ. бр.105 от 29 Декември 2005г., изм. ДВ. бр.24 от 21 Март 2006г., изм. ДВ. бр.30 от 11 Април 2006г., изм. ДВ. бр.48 от 13 Юни 2006г., изм. ДВ. бр.57 от 14 Юли 2006г., изм. ДВ. бр.68 от 22 Август 2006г., изм. ДВ. бр.75 от 12 Септември 2006г., изм. ДВ. бр.102 от 19 Декември 2006г., изм. ДВ. бр.105 от 22 Декември 2006г., изм. ДВ. бр.40 от 18 Май 2007г., изм. ДВ. бр.46 от 12 Юни 2007г., изм. ДВ. бр.59 от 20 Юли 2007г., изм. ДВ. бр.64 от 7 Август 2007г., изм. ДВ. бр.104 от 11 Декември 2007г., изм. ДВ. бр.43 от 29 Април 2008г., изм. ДВ. бр.94 от 31 Октомври 2008г., изм. ДВ. бр.108 от 19 Декември 2008г., изм. ДВ. бр.109 от 23 Декември 2008г., изм. ДВ. бр.35 от 12 Май 2009г., изм. ДВ. бр.41 от 2 Юни 2009г., изм. ДВ. бр.103 от 29 Декември 2009г., изм. ДВ. бр.15 от 23 Февруари 2010г., изм. ДВ. бр.46 от 18 Юни 2010г., изм. ДВ. бр.58 от 30 Юли 2010г., изм. ДВ. бр.77 от 1 Октомври 2010г., изм. ДВ. бр.91 от 19 Ноември 2010г., изм. ДВ. бр.100 от 21 Декември 2010г., изм. ДВ. бр.101 от 28 Декември 2010г., изм. ДВ. бр.18 от 1 Март 2011г., изм. ДВ. бр.33 от 26 Април 2011г., изм. ДВ. бр.61 от 9 Август 2011г., изм. ДВ. бр.82 от 21 Октомври 2011г., изм. ДВ. бр.7 от 24 Януари 2012г., изм. и доп. ДВ. бр.15 от 21 Февруари 2012г., изм. ДВ. бр.20 от 9 Март 2012г., изм. и доп. ДВ. бр.38 от 18 Май 2012г., изм. ДВ. бр.49 от 29 Юни 2012г., изм. ДВ. бр.77 от 9 Октомври 2012г., доп. ДВ. бр.82 от 26 Октомври 2012г., изм. ДВ. бр.15 от 15 Февруари 2013г., доп. ДВ. бр.104 от 3 Декември 2013г., доп. ДВ. бр.1 от 3 Януари 2014г., изм. и доп. ДВ. бр.27 от 25 Март 2014г., изм. и доп. ДВ. бр.61 от 25 Юли 2014г., изм. и доп. ДВ. бр.54 от 17 Юли 2015г., изм. ДВ. бр.61 от 11 Август 2015г., изм. и доп. ДВ. бр.79 от 13 Октомври 2015г., изм. и доп. ДВ. бр.98 от 15 Декември 2015г., изм. ДВ. бр.8 от 29 Януари 2016г., изм. и доп. ДВ. бр.57 от 22 Юли 2016г., изм. ДВ. бр.59 от 29 Юли 2016г., изм. и доп. ДВ. бр.98 от 9 Декември 2016г., изм. и доп. ДВ. бр.105 от 30 Декември 2016г., изм. ДВ. бр.85 от 24 Октомври 2017г., изм. ДВ. бр.86 от 27 Октомври 2017г., изм. ДВ. бр.96 от 1 Декември 2017г., изм. и доп. ДВ. бр.102 от 22 Декември 2017г., изм. и доп. ДВ. бр.7 от 19 Януари 2018г., изм. ДВ. бр.15 от 16 Февруари 2018г., изм. и доп. ДВ. бр.30 от 3 Април 2018г., изм. и доп. ДВ. бр.42 от 22 Май 2018г., изм. и доп. ДВ. бр.59 от 17 Юли 2018г., изм. ДВ. бр.77 от 18 Септември 2018г., изм. ДВ. бр.91 от 2 Ноември 2018г., изм. и доп. ДВ. бр.92 от 6 Ноември 2018г., доп. ДВ. бр.79 от 8 Октомври 2019г., доп. ДВ. бр.13 от 14 Февруари 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.28 от 24 Март 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.44 от 13 Май 2020г., доп. ДВ. бр.64 от 18 Юли 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.104 от 8 Декември 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.107 от 18 Декември 2020г., изм. ДВ. бр.109 от 22 Декември 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.25 от 29 Март 2022г., доп. ДВ. бр.51 от 1 Юли 2022г., изм. ДВ. бр.58 от 23 Юли 2022г., изм. и доп. ДВ. бр.62 от 5 Август 2022г.

Глава първа.
ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Предмет и цел

Чл. 1. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Този кодекс урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях.
(2) (Нова - ДВ, бр. 2 от 1996 г.) Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения.
(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Този кодекс цели да осигури свободата и закрилата на труда, справедливи и достойни условия на труд, както и осъществяване на социален диалог между държавата, работниците, служителите, работодателите и техните организации за уреждане на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.

Социален диалог

Чл. 2. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Държавата регулира трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище след консултации и диалог с работниците, служителите, работодателите и техните организации в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните.

Двустранно сътрудничество

Чл. 2а. (Нов - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) (1) Държавата насърчава социалния диалог и двустранното сътрудничество между синдикалните организации и организациите на работодателите по въпросите, определени в чл. 2.
(2) Представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище полагат усилия за развитие на социалния диалог и сътрудничеството, които да допринасят за:
1. укрепване на взаимното доверие;
2. взаимно зачитане на интересите;
3. утвърждаване на колективното трудово договаряне;
4. повишаване информираността на работниците и служителите;
5. мотивацията на работниците и служителите за активно участие в работния процес;
6. развитие и утвърждаване на корпоративната социална отговорност.

Тристранно сътрудничество

Чл. 3. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Държавата осъществява регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Обхватът на въпросите на жизненото равнище, предмет на консултации, се определя с акт на Министерския съвет по предложение на Националния съвет за тристранно сътрудничество.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Сътрудничеството и консултациите задължително се осъществяват при приемането на нормативни актове по отношенията и въпросите, посочени в ал. 1.
(3) (Нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) По въпроси в обхвата на ал. 1 могат да се сключват споразумения между представителните организации на работниците и служителите и работодателите за приемане на нормативни актове, когато:
1. споразумението е сключено по тяхно искане след преценка на държавата;
2. държавата е предложила сключване на споразумението.
(4) (Нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Изпълнението на споразуменията по ал. 3 се осъществява от държавата.

Национален съвет за тристранно сътрудничество

Чл. 3а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Сътрудничеството и консултациите по чл. 3 на национално равнище се осъществяват от Националния съвет за тристранно сътрудничество.
(2) Националният съвет за тристранно сътрудничество се състои от по двама представители на Министерския съвет, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Министерският съвет определя своите представители, а представителите на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите се определят от техните ръководства съгласно уставите им.
(3) Националният съвет за тристранно сътрудничество се ръководи от заместник министър-председател.
(4) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Националният съвет за тристранно сътрудничество избира от лицата, представляващи по закон организациите на работниците и служителите и на работодателите на ротационен принцип по един заместник-председател на съвета за срок от една година.
(5) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) При отсъствие на председателя на Националния съвет за тристранно сътрудничество заседанията се ръководят от посочен от него заместник- председател.

Отраслови, браншови, областни и общински съвети за тристранно сътрудничество

Чл. 3б. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г.) (1) Сътрудничеството и консултациите по чл. 3 по отрасли, браншове, области и общини се осъществяват от отраслови, браншови, областни и общински съвети за тристранно сътрудничество.
(2) Отрасловите, браншовите, областните и общинските съвети за тристранно сътрудничество се състоят от по двама представители на съответното министерство, друго ведомство, областна или общинска администрация, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.
(3) Представителите на министерствата, на другите ведомства и на областните и общинските администрации се определят от съответния министър, ръководител на друго ведомство, областен управител или кмет на община, а на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите - от техните ръководства съгласно уставите им.
(4) Председателите на отрасловите, браншовите, областните и общинските съвети за тристранно сътрудничество се определят от съответния министър, ръководител на друго ведомство, областен управител или кмет на община след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите в съответните съвети за тристранно сътрудничество.

Функции на съветите за тристранно сътрудничество

Чл. 3в. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Националният съвет за тристранно сътрудничество обсъжда и дава мнения по законопроекти, проекти на подзаконови нормативни актове и решения на Министерския съвет и по други въпроси по чл. 3.
(2) Мнение от Националния съвет за тристранно сътрудничество по ал. 1 могат да искат:
1. президентът на Републиката;
2. председателят на Народното събрание и председателите на постоянни комисии на Народното събрание;
3. министър-председателят.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г.) Отрасловите, браншовите, областните и общинските съвети за тристранно сътрудничество обсъждат и дават мнение при уреждането на специфичните въпроси по чл. 3 за съответния отрасъл, бранш, област или община.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г.) Мнение по ал. 3 се дава по искане на държавния орган, който урежда съответните въпроси, или по инициатива на отрасловите, браншовите, областните и общинските съвети за тристранно сътрудничество.

Заседания на съветите за тристранно сътрудничество

Чл. 3г. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Съветите за тристранно сътрудничество се свикват на заседание от председателите им, които определят и дневния ред на заседанието.
(2) Съветите за тристранно сътрудничество се свикват на заседание и по искане на представителите на всяка от организациите на работниците и служителите или на работодателите, които предлагат и дневния ред на заседанието.

Организиране на дейността и приемане на решения на съветите за тристранно сътрудничество

Чл. 3д. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Председателите на съветите за тристранно сътрудничество ръководят техните заседания, организират и насочват дейността им в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Заседанията на съветите са редовни, когато присъстват представители и на трите участващи в тях страни.
(3) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Заседанията са редовни и когато на тях не присъстват упълномощени представители на някои от участниците от страна на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, в случай че те са били уведомени.
(4) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Съветите приемат решенията си с общо съгласие.
(5) (Предишна ал. 4 - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Приетите решения от съветите за тристранно сътрудничество се предоставят на съответните органи, както следва:
1. решенията на Националния съвет за тристранно сътрудничество - на министър-председателя или на съответния министър или ръководител на друго ведомство;
2. решенията на отрасловите и браншовите съвети за тристранно сътрудничество - на съответния министър или ръководител на друго ведомство;
3. (изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г.) решенията на областния и общинския съвет за тристранно сътрудничество - на областния управител и на кмета на общината или на председателя на общинския съвет, според компетентността за приемане на окончателен акт по обсъжданите въпроси.
(6) (Предишна ал. 5 - ДВ, бр. 120 от 2002 г., изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г.) Държавните, областните и общинските органи, на които са предоставени мнения на съвет за тристранно сътрудничество, са длъжни да ги обсъдят при приемането на решения в рамките на своята компетентност.

Уредба и финансиране дейността на съветите за тристранно сътрудничество

Чл. 3е. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Организацията и дейността на съветите за тристранно сътрудничество се уреждат с правилник, приет от Националния съвет за тристранно сътрудничество.
(2) Разходите по дейността на съветите за тристранно сътрудничество са за сметка на съответните държавни и общински органи, участващи в тях.

Сдружаване на работниците и служителите

Чл. 4. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работниците и служителите имат право, без предварително разрешение, свободно да образуват по свой избор синдикални организации, доброволно да встъпват и да излизат от тях, като се съобразяват само с техните устави.
(2) Синдикалните организации представляват и защитават интересите на работниците и служителите пред държавните органи и пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения и на жизненото равнище чрез колективно преговаряне, участие в тристранното сътрудничество, организиране на стачки и други действия съгласно закона.

Сдружаване на работодателите

Чл. 5. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работодателите имат право, без предварително разрешение, свободно да образуват по свой избор организации, които да ги представляват и защитават, както и доброволно да встъпват и да излизат от тях, като се съобразяват само с техните устави.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Организациите на работодателите по предходната алинея представляват и защитават своите интереси чрез колективно преговаряне, участие в тристранното сътрудничество и чрез други действия съгласно закона.

Общо събрание на работниците и служителите

Чл. 6. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Общото събрание се състои от всички работници и служители в предприятието.
(2) Когато организацията на труда или други причини не позволяват функционирането на общо събрание, по инициатива на работници и служители или на работодателя може да се създаде събрание на пълномощниците. То се състои от представители на работниците и служителите, избрани за определен от общите събрания в структурните звена на предприятието срок. Нормата на представителство се определя от работниците и служителите и е еднаква за цялото предприятие.
(3) За свикването, дейността и правата на събранието на пълномощниците се прилагат правилата относно общото събрание на работниците и служителите.

Ред за работа на общото събрание (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Чл. 6а. (Нов - ДВ, бр. 2 от 1996 г.) (1) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Общото събрание на работниците и служителите само определя реда за своята работа.
(2) (Предишна ал. 1 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Общото събрание (събранието на пълномощниците) в предприятието се свиква от работодателя, от ръководството на синдикална организация, както и по инициатива на една десета от работниците и служителите (пълномощниците) от предприятието.
(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Общото събрание (събранието на пълномощниците) е редовно, ако на него присъстват повече от половината от работниците и служителите (пълномощниците).
(4) (Предишна ал. 3, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Общото събрание на работниците и служителите приема решенията си с обикновено мнозинство от присъстващите, доколкото в този кодекс, в друг закон или в устав не е предвидено друго.

Участие на работниците и служителите в управлението на предприятието

Чл. 7. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 7 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работниците и служителите участвуват чрез избрани от общото събрание на работниците и служителите представители в обсъждането и решаването на въпроси на управлението на предприятието само в предвидените от закона случаи.
(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работниците и служителите могат на общо събрание да избират свои представители, които да представляват техните общи интереси по въпросите на трудовите и осигурителните отношения пред работодателя им или пред държавните органи. Представителите се избират с мнозинство повече от две трети от членовете на общото събрание.
(3) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., отм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)

Представители за информиране и консултиране на работниците и служителите

Чл. 7а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) В предприятия, включително в предприятия, които осигуряват временна работа, с 50 и повече работници и служители, както и в организационно и икономически обособени поделения на предприятия с 20 и повече работници и служители, общото събрание избира от своя състав представители на работниците и служителите за осъществяване на информирането и консултирането по чл. 130в и 130г.
(2) Общото събрание може да предостави функциите по ал. 1 на определени от ръководствата на синдикалните организации представители или на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.
(3) (Доп. - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) Числениятъ състав по ал. 1 се определя от средномесечния списъчен брой на работниците и служителите през предходните 12 месеца. В него се включват всички работници и служители, които са или са били в трудово правоотношение с работодателя, независимо от неговия срок и продължителността на тяхното работно време, включително работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа.
(4) Броят на представителите на работниците и служителите се определя предварително от общото събрание, както следва:
1. за предприятия с 50 до 250 работници и служители - от 3 до 5;
2. за предприятия с повече от 250 работници и служители - от 5 до 9;
3. за организационно и икономически обособени поделения - от 1 до 3.
(5) Кандидатури за избор на представители на работниците и служителите по ал. 1 могат да предлагат отделни работници и служители, групи работници и служители, както и синдикални организации.
(6) Общото събрание определя реда за провеждане на избора по ал. 5, включително начина на гласуване.
(7) Общото събрание приема решенията си по ал. 1, 2 и 4 с обикновено мнозинство от присъстващите.

Мандат на представителите на работниците и служителите

Чл. 7б. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а се избират за срок от една до три години. Те се освобождават предсрочно:
1. ако са осъдени за умишлено престъпление от общ характер;
2. при системно неизпълнение на функциите им;
3. при обективна невъзможност да изпълняват функциите си повече от 6 месеца;
4. по тяхно искане.
(2) (Доп. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) В случаите по чл. 123, ал. 1, ако предприятието, дейността или част от предприятието или дейността запази самостоятелността си, представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а след промяната запазват положението си и функциите си при същите условия, вид и обем, каквито са имали преди промяната, до избирането на нови представители, но за не повече от една година от датата на промяната. Ако след промяната предприятието, дейността или част от предприятието или дейността не запази самостоятелността си, мандатът на избраните представители на работниците и служителите се прекратява, като работниците и служителите, които са преминали към новия работодател, се представляват от представителите на работниците и служителите в предприятието, в което са преминали на работа.

Права и задължения на представителите на работниците и служителите

Чл. 7в. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Представителите на работниците и служителите имат право:
1. да бъдат информирани от работодателя по начин, който им позволява да оценят евентуалното въздействие на предвидените от компетентните органи мерки;
2. да изискват от работодателя да им предостави необходимата информация, ако това не е направено в определените срокове;
3. да участват в процедури по консултиране с работодателя и да изразят становището си по предвидените от компетентните органи мерки, което да се отчете при вземането на решение;
4. да изискват срещи с работодателя в случаите, когато се налага да го информират за поставените от работниците и служителите въпроси;
5. на достъп до всички работни места в предприятието или поделението;
6. да участват в обучение във връзка с упражняването на техните функции.
(2) Представителите на работниците и служителите са длъжни да:
1. информират работниците и служителите за получената информация по ал. 1, т. 1 и 2 и за резултатите от проведените консултации и срещи по ал. 1, т. 3 и 4;
2. не разгласяват и да не използват за своя сметка или за сметка на трети лица информацията по ал. 1, т. 1 и 2, която им е предоставена с изискване за поверителност, докато са представители на работниците и служителите, както и след преустановяване на функциите им.
(3) Представителите на работниците и служителите сами определят реда за работата си. Те могат да определят едно или няколко лица от своя състав, които в посочените от кодекса случаи да сключват споразумение с работодателя.
(4) С колективен трудов договор или с отделно споразумение с работодателя може да се предвиди, че представителите на работниците и служителите, когато това е необходимо с оглед задълженията им, могат да ползват право на намалена продължителност на работното време, допълнителен отпуск и други.

Отговорност при разкриването на поверителна информация

Чл. 7г. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Лицата, на които е предоставена информация с изискване за поверителност, отговарят за вредите, които са причинени на работодателя от неизпълнение на задължението за опазването ѝ.

Осъществяване на трудовите права и задължения

Чл. 8. (1) Трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно съобразно изискванията на законите.
(2) Добросъвестността при осъществяване на трудовите права и задължения се предполага до установяване на противното.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) При осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време.
(4) Трудовите права и задължения са лични. Отказът от трудови права, както и прехвърлянето на трудови права или задължения са недействителни.

Гаранции за осъществяване на трудовите права и задължения

Чл. 9. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Приложим закон при трудовите правоотношения

Чл. 10. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Този кодекс се прилага за трудовото правоотношение между работодател и работник или служител с място на работа в Република България, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, който е в сила за Република България.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Този кодекс се прилага и за трудовото правоотношение между български работодател и работник или служител с място на работа извън Република България, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, който е в сила за Република България.
(3) Разпоредбите на ал. 1 и 2 не се прилагат за трудови правоотношения с международен елемент, ако страните са избрали трудовото им правоотношение да се урежда от законодателството на друга държава.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Прилагането на ал. 1, 2 и 3 не лишава работника или служителя от защитата, която му осигуряват повелителните норми на законодателството на държавата, на територията на която или от която обичайно се полага трудът, когато те са по-благоприятни за работника или служителя.

Признаване на трудови права, придобити в чужбина

Чл. 11. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Трудови права, придобити в чужбина, се признават в Република България по силата на закон, акт на Министерския съвет или на международен договор, по който е страна Република България.

Глава втора.
ТРУДОВ КОЛЕКТИВ (ОТМ. - ДВ, БР. 100 ОТ 1992 Г.)

Раздел I.
Общи разпоредби (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Първичен и основен трудов колектив

Чл. 12. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Програмни и други временни колективи

Чл. 13. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Трудови колективи - стопани на социалистическата собственост

Чл. 14. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Осъществяването на трудовия процес от трудовите колективи

Чл. 15. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Самоуправление на трудовите колективи

Чл. 16. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Приложимост на правната уредба на трудовите колективи

Чл. 17. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Раздел II.
Първичен трудов колектив (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Органи на първичния трудов колектив

Чл. 18. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Свикване на общото събрание и приемане на решения

Чл. 19. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Права и задължения на общото събрание

Чл. 20. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Права и задължения на бригадния съвет

Чл. 21. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Права и задължения на бригадира

Чл. 22. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Разногласия между бригадира, бригадния съвет и общото събрание

Чл. 23. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Раздел III.
Основен трудов колектив (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Органи на основния трудов колектив

Чл. 24. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Общо събрание и събрание на пълномощниците

Чл. 25. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Свикване на общото събрание и приемане на решения

Чл. 26. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Права и задължения на общото събрание

Чл. 27. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Избор и състав на стопанския съвет

Чл. 28. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Свикване на стопанския съвет и приемане на решения

Чл. 29. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Права и задължения на стопанския съвет

Чл. 30. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Права и задължения на ръководителя на предприятието

Чл. 31. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Разногласия между ръководителя на предприятието и общото събрание или стопанския съвет

Чл. 32. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Глава трета.
СИНДИКАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИИ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ (ЗАГЛ. ИЗМ. - ДВ, БР. 100 ОТ 1992 Г.)

Самостоятелност

Чл. 33. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Синдикалните организации и организациите на работодателите имат право в рамките на закона сами да изработват и приемат свои устави и правила за работа, свободно да избират свои органи и представители, да организират своето управление, както и да приемат програми за дейността си.
(2) Синдикалните организации и организациите на работодателите свободно определят своите функции и ги осъществяват в съответствие с техните устави и закона.

Представителни организации на работниците и служителите

Чл. 34. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 40 от 2007 г., изм. - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) За представителна организация на работниците и служителите на национално равнище се признава организация, която отговаря на следните изисквания:
1. (изм. - ДВ, бр. 8 от 2016 г., в сила от 29.01.2016 г.) да има най-малко 50 хиляди членове;
2. да има организации на работниците и служителите в повече от една четвърт от дейностите, определени с код до втори знак от Класификацията на икономическите дейности, утвърдена от Националния статистически институт, с членуващи не по-малко от 5 на сто от заетите лица във всяка икономическа дейност или най-малко 50 организации с не по-малко от 5 членове във всяка икономическа дейност;
3. да има местни органи в повече от една четвърт от общините в страната и национален ръководен орган;
4. да има качество на юридическо лице, придобито по реда на чл. 49, ал. 1 най-малко три години преди подаването на искането за признаване на представителност.

Представителни организации на работодателите

Чл. 35. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 40 от 2007 г., изм. - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) (1) За представителна организация на работодателите на национално равнище се признава организация, която отговаря на следните изисквания:
1. (обявена за противоконституционна с РКС № 7 от 2012 г. - ДВ, бр. 49 от 2012 г., изм. - ДВ, бр. 8 от 2016 г., в сила от 29.01.2016 г.) има най-малко:
а) 1500 членове и общо не по-малко от 50 000 работници и служители във всички членове на работодателската организация, или
б) 100 000 работници и служители, наети по трудов договор, във всички членове на работодателската организация;
2. да има организации на работодателите в повече от една четвърт от дейностите, определени с код до втори знак от Класификацията на икономическите дейности, утвърдена от Националния статистически институт, с не по-малко от 5 на сто от осигурените по трудов договор лица във всяка икономическа дейност или 10 членове във всяка икономическа дейност;
3. да има местни органи в повече от една четвърт от общините в страната и национален ръководен орган;
4. да има качество на юридическо лице, придобито по реда на чл. 49, ал. 1 най-малко три години преди подаване на искането за признаване на представителност;
5. (обявена за противоконституционна с РКС № 7 от 2012 г. - ДВ, бр. 49 от 2012 г.) да не извършва дейности, изрично възложени само на нея със закон или с нормативен акт.
(2) В случаите, когато един работодател членува пряко или чрез браншова или отраслова организация в две или повече национални организации на работодателите, при установяване на членския състав с оглед наличието на критериите за представителност по ал. 1, т. 1 той разполага с една от следните възможности:
1. да упълномощи с изрично пълномощно една от националните организации, в които членува;
2. да упълномощи с изрично пълномощно браншовата или отрасловата организация, в която членува.
(3) В случаите, когато една браншова или отраслова организация на работодателите членува в две или повече национални организации на работодателите, при установяване на членския състав по ал. 1, т. 2 с оглед наличието на критериите за представителност тя се включва в списъка на тази организация, на която е дала изрично пълномощно да я представлява.

Признаване на представителни организации

Чл. 36. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 40 от 2007 г.) (1) Организациите на работниците и служителите и на работодателите се признават по тяхно искане за представителни на национално равнище от Министерския съвет за срок 4 години.
(2) Веднъж на 4 години Министерският съвет провежда процедура за признаване на организациите на работниците и служителите и на работодателите за представителни на национално равнище.
(3) Председателят на Националния съвет за тристранно сътрудничество обявява в "Държавен вестник" начало на процедура за признаване на представителност 6 месеца преди изтичането на срока по ал. 1.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 61 от 2011 г.) Организациите на работниците и служителите и на работодателите, които искат да бъдат признати за представителни, подават исканията си в четиримесечен срок от датата на обнародване на обявлението по ал. 3.
(5) Министерският съвет определя реда за установяване наличието на критериите за представителност по чл. 34 и 35 при спазване на следните принципи:
1. равнопоставеност при преценка на критериите за представителност и на наличието на социален мандат;
2. прозрачност на процедурата по установяване наличието на критериите за представителност по чл. 34 и 35;
3. гарантиране истинността на първичната информация;
4. взаимен контрол при установяване наличието на критериите за представителност.
(6) (Изм. - ДВ, бр. 61 от 2011 г.) Министерският съвет се произнася с решение в двумесечен срок от постъпването на редовно направено искане от заинтересувана организация.
(7) (Изм. - ДВ, бр. 77 от 2018 г., в сила от 01.01.2019 г.) Отказът на Министерския съвет да признае организация на работниците и служителите или на работодателите за представителна се мотивира и съобщава на заинтересуваната организация в 7-дневен срок от приемането му. Заинтересуваната организация може да обжалва отказа пред съответния административен съд по реда на Административнопроцесуалния кодекс.
(8) За представителни се признават и всички поделения на организация, призната за представителна на национално равнище.

Проверка на изискванията за представителност

Чл. 36а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 40 от 2007 г.) (1) Министерският съвет по своя инициатива може да извършва проверка за наличието на критериите за представителност по чл. 34 или 35 на всяка от организациите на работниците и служителите и на работодателите.
(2) В зависимост от резултатите от проверката Министерският съвет приема решение, с което може:
1. да отнеме качеството на представителна организация на работниците и служителите или на работодателите на национално равнище;
2. да потвърди нейната представителност по реда на чл. 36, ал. 5 и 6.
(3) Решението по ал. 2, т. 1 подлежи на обжалване по реда на чл. 36, ал. 7.

Участие в подготовката на вътрешни актове на предприятието

Чл. 37. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Органите на синдикалните организации в предприятието имат право да участвуват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, за което работодателят задължително ги поканва.

Повишаване на правните знания на работниците

Чл. 38. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Участие в планирането

Чл. 39. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Грижи за разгръщане на трудовата активност

Чл. 40. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Технологично усъвършенствуване и подобряване на качеството

Чл. 41. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Участие в обсъждането на трудови и осигурителни въпроси

Чл. 42. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Централните ръководства на синдикалните организации и на организациите на работодателите или определените от тях органи или лица имат право да участвуват в обсъждането на въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите от министерствата, другите ведомства, предприятията и органите на местното самоуправление.

Организиране дейността на трудовите колективи и на колективните органи за управление

Чл. 43. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Организиране почивката и отдиха на работниците

Чл. 44. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Представителство пред съда

Чл. 45. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 45 - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) Синдикалните организации и техните поделения имат право по искане на работниците и служителите да ги представляват като пълномощници пред съда. Те не могат да сключват спогодби, да признават искове, да се отказват, да оттеглят или намаляват исканията на работниците и служителите и да получават суми за сметка на представляваните лица, освен ако бъдат изрично упълномощени за това.
(2) (Нова - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) Алинея 1 се прилага и по отношение на работниците и служителите по чл. 121а.

Съдействие за осъществяване дейността на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите (Загл. изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)

Чл. 46. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 46 - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., доп. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) Държавните органи, органите на местно самоуправление и работодателите създават условия и съдействуват на синдикалните организации за осъществяване на тяхната дейност. Те им предоставят безвъзмездно за ползуване движими и недвижими имоти, сгради, помещения и други материални условия, необходими за изпълнение на техните функции.
(2) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работодателят е длъжен да съдейства на представителите на работниците и служителите за изпълнение на функциите им и да създава условия за осъществяване на дейността им.

Трудовоправна закрила на профсъюзни и други дейци

Чл. 47. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Настаняване на работа на профсъюзни дейци след изтичане на мандата

Чл. 48. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Юридическо лице

Чл. 49. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 59 от 2018 г.) Синдикалните организации и организациите на работодателите придобиват качеството на юридическо лице след вписването им в регистър на синдикални и работодателски организации към съответния окръжен съд по седалището им.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 59 от 2018 г.) Поделение на организация, вписана по ал. 1, придобива качество на юридическо лице съгласно устава ѝ.
(3) (Нова - ДВ, бр. 59 от 2018 г.) Вписванията се извършват при условията и по реда на глава петдесет и пета от Гражданския процесуален кодекс.
(4) (Нова - ДВ, бр. 59 от 2018 г.) В регистъра на синдикални и работодателски организации се вписват следните обстоятелства:
1. видът и наименованието на организацията;
2. седалището и адресът;
3. уставът на организацията;
4. органите, имената на членовете на управителния орган, имената и длъжностите на лицата, представляващи организацията;
5. прекратяването на организацията;
6. преобразуването;
7. имената, съответно наименованието, както и адресът на ликвидаторите;
8. заличаването на организацията.
(5) (Нова - ДВ, бр. 59 от 2018 г.) На вписване подлежат и промените в обстоятелствата по ал. 4.
(6) (Нова - ДВ, бр. 59 от 2018 г.) Обстоятелствата и актовете по ал. 4 се заявяват за вписване, съответно за обявяване в регистъра на синдикални и работодателски организации към съответния окръжен съд, в едномесечен срок от деня на възникването им, съответно на промяната им.
(7) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 59 от 2018 г.) Имуществените отношения между членовете на прекратена синдикална организация, както и на прекратена организация на работодатели се уреждат съобразно предвиденото в техните устави.

Глава четвърта.
КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Предмет

Чл. 50. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) С колективния трудов договор се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.
(2) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан.

Равнища на колективно преговаряне (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Чл. 51. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Колективните трудови договори се сключват по предприятия, браншове, отрасли и по общини.
(2) На равнище предприятие, бранш и отрасъл може да се сключи само един колективен трудов договор.

Колективен трудов договор в предприятия

Чл. 51а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Колективен трудов договор в предприятието се сключва между работодателя и синдикална организация.
(2) Проектът за колективен трудов договор се изготвя и представя от синдикалната организация. Когато в предприятието има повече от една синдикална организация, те представят общ проект.
(3) Когато синдикалните организации не могат да представят общ проект, работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите (събрание на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове.

Колективен трудов договор на отраслово и браншово равнище

Чл. 51б. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Колективен трудов договор по отрасли и браншове се сключва между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите.
(2) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г., изм. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) Колективното трудово договаряне на отраслово или браншово ниво по споразумение между страните може да обхваща една или няколко дейности от Класификацията на икономическите дейности.
(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Представителните организации на работниците и служителите изготвят и представят на представителните организации на работодателите общ проект.
(4) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 120 от 2002 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) По общо искане на страните по колективния трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище, министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша след изразено писмено съгласие от всички организации на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни на национално равнище.
(5) (Нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Разпространеният колективен трудов договор или отделните негови клаузи има действие спрямо работниците и служителите, които работят в предприятия, обхванати от съответния отрасъл или бранш.
(6) (Нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Разпространението на колективния трудов договор или на отделни негови клаузи се извършва със заповед на министъра на труда и социалната политика, която се обнародва в неофициалния раздел на "Държавен вестник".
(7) (Нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Разпространеният колективен трудов договор или отделните негови клаузи се публикуват на интернет страницата на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" в тридневен срок от публикуването на заповедта по ал. 6.

Колективни трудови договори по общини

Чл. 51в. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Колективни трудови договори по общини за дейности, финансирани от общинския бюджет, се сключват между представителните организации на работниците, служителите и на работодателите.
(2) Местните поделения на представителните организации на работниците и служителите представят общи проекти за колективни трудови договори на местните поделения на представителните организации на работодателите.

Задължения за преговаряне и за предоставяне на информация (Загл. изм. - ДВ, 25 от 2001 г.)

Чл. 52. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Отделният работодател, групата работодатели и техните организации са длъжни:
1. да преговарят с представителите на работниците и служителите за сключване на колективен трудов договор;
2. да предоставят на представителите на работниците и служителите:
а) сключените колективни трудови договори, с които страните са обвързани поради отраслова, териториална или организационна принадлежност;
б) (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, която е от значение за сключването на колективния трудов договор; предоставянето на информация, разпространяването на която би могло да нанесе вреди на работодателя, може да бъде отказано или направено с изискване за поверителност.
(2) При неизпълнение на задълженията по предходната алинея виновните работодатели дължат обезщетение за причинените вреди.
(3) Смята се, че работодателят е в забава, ако не изпълни задължението си по т. 1 на ал. 1 в едномесечен срок, а по т. 2 на ал. 1 - в 15-дневен срок от поканата.
(4) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) По искане на работодателя при започване на преговорите за сключване на колективен трудов договор синдикалните организации в предприятието предоставят информация за действителния брой на членовете си.

Сключване и вписване

Чл. 53. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Колективният трудов договор се сключва в писмена форма в три екземпляра - по един за всяка от страните и един за съответната инспекция по труда, и се подписва от представителите на страните.
(2) Писмената форма е необходима за действителността на колективния трудов договор.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Колективният трудов договор се вписва в регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя. Колективните трудови договори по отрасли и браншове се вписват в Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда".
(4) (Изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Вписването се извършва въз основа на писмено заявление на всяка от страните в едномесечен срок от получаването му от инспекцията по труда. Към заявлението се прилагат подписан от страните екземпляр от договора и електронен образ на документа.
(5) (Нова - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Копия на вписаните колективни трудови договори се предоставят служебно по ред, определен от министъра на труда и социалната политика, на Националния институт за помирение и арбитраж, който създава и поддържа информационна система за колективните трудови договори.
(6) (Предишна ал. 5 - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) При спор относно текста на договора достоверен е текстът, който е регистриран.

Влизане в сила и времетраене

Чл. 54. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Колективният трудов договор влиза в сила от деня на сключването му, доколкото в него не е уговорено друго.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Колективният трудов договор се смята за сключен за срок една година, доколкото в него не е уговорен друг срок, но за не повече от две години. Страните могат да уговорят по-кратък срок на действие на отделни негови клаузи.
(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Преговорите за сключване на нов колективен трудов договор започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия колективен трудов договор.

Продължаване действието на колективния трудов договор

Чл. 55. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 55 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Действието на колективния трудов договор, сключен между организация на работодатели и синдикални организации, не се прекратява спрямо работодател, който преустанови членството си в нея след неговото сключване.
(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., доп. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) В случаите по чл. 123 и 123а заваренят колективен трудов договор действа до сключването на нов колективен трудов договор, но за не повече от една година от датата на промяната на работодателя.

Изменение

Чл. 56. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Колективният трудов договор може по всяко време да бъде изменен по взаимно съгласие на страните по реда за неговото сключване.
(2) За измененията в колективния трудов договор се прилагат чл. 53 и 54.

Действие по отношение на лицата

Чл. 57. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Колективният трудов договор има действие спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация - страна по договора.
(2) (Доп. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединяват към сключения колективен трудов договор от техния работодател с писмено заявление до него или до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора.
(3) (Нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Редът и условията за присъединяването по ал. 2, включително заплащане на парична присъединителна вноска, се определят между страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави.

Задължение за информация

Чл. 58. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работодателят е длъжен да информира всички работници и служители за колективните трудови договори, сключени в предприятието, по отрасли, браншове или общини, с които е обвързан, и да държи на разположение на работниците и служителите техните текстове.

Искове при неизпълнение

Чл. 59. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) При неизпълнение на задълженията по колективния трудов договор искове пред съда могат да предявят страните по него, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага.

Иск за обявяване на недействителност

Чл. 60. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Всяка от страните по колективния трудов договор, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага, имат право да предявят иск пред съда за обявяване на недействителност на колективния трудов договор или на отделни негови клаузи, ако противоречат на закона или го заобикалят.

Глава пета.
ВЪЗНИКВАНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Раздел I.
Трудов договор

Сключване

Чл. 61. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Трудовият договор се сключва между работника или служителя и работодателя преди постъпването на работа.
(2) За длъжности, определени в закон или в акт на Министерския съвет, трудовият договор се сключва от по-горестоящия спрямо работодателя орган. В тези случаи

трудовото правоотношение се създава с предприятието, в което е съответната длъжност.
(3) Трудов договор може да се сключи и с група от лица - непосредствено или чрез упълномощен от тях представител. В този случай за работодателя и за всяко лице от групата възникват същите права и задължения, както ако договорът би бил сключен с всяко едно от тях.

Форма

Чл. 62. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г.) Трудовият договор се сключва в писмена форма.
(2) (Нова - ДВ, бр. 2 от 1996 г., отм. - ДВ, бр. 120 от 2002 г.)
(3) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г., изм. - ДВ, бр. 105 от 2005 г., в сила от 01.01.2006 г., доп. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) В тридневен срок от сключването или изменението на трудовия договор и в седемдневен срок от неговото прекратяване работодателят или упълномощено от него лице е длъжен да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите. Националната агенция за приходите предоставя в реално време на оправомощени лица от дирекции "Инспекция по труда" електронен достъп до регистъра на трудовите договори и при поискване в срок три работни дни изпраща копие от съответното заверено уведомление.
(4) (Нова - ДВ, бр. 100 от 2010 г., в сила от 01.01.2011 г.) След срока по ал. 3 уведомление за сключен трудов договор се изпраща само след влязло в сила задължително предписание от контролните органи на инспекцията по труда.
(5) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г., изм. - ДВ, бр. 105 от 2005 г., в сила от 29.12.2005 г., предишна ал. 4 - ДВ, бр. 100 от 2010 г., в сила от 01.01.2011 г.) Данните, които се съдържат в уведомлението, и редът за неговото изпращане се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика, съгласувана с изпълнителния директор на Националната агенция за приходите и председателя на Националния статистически институт.
(6) (Нова - ДВ, бр. 2 от 1996 г., предишна ал. 3 - ДВ, бр. 120 от 2002 г., предишна ал. 5 - ДВ, бр. 100 от 2010 г., в сила от 01.01.2011 г.) При сключването на трудовия договор работодателят запознава работника или служителя с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа.
(7) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишна ал. 4 - ДВ, бр. 120 от 2002 г., предишна ал. 6 - ДВ, бр. 100 от 2010 г., в сила от 01.01.2011 г.) Документите, които са необходими за сключване на трудовия договор, се определят от министъра на труда и социалната политика.

Начало на изпълнението

Чл. 63. (1) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г., изм. - ДВ, бр. 105 от 2005 г., в сила от 01.01.2006 г.) Работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя преди постъпването му на работа екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, и копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите.
(2) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Работодателят няма право да допуска до работа работника или служителя, преди да му предостави документите по ал. 1.
(3) (Ал. 1 отменена, предишна ал. 2 - изм., ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 1, изм. - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Работникът или служителят е длъжен да постъпи на работа в едноседмичен срок от получаването на документите по ал. 1, освен ако страните са уговорили друг срок. Ако работникът или служителят не постъпи на работа в този срок, трудовото правоотношение се смята за невъзникнало, освен ако това се дължи на независещи от него причини, за които той е уведомил работодателя до изтичането на срока.
(4) (Предишна ал. 3, изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Изпълнението на задълженията по трудовия договор започва с постъпването на работника или служителя на работа, което се удостоверява писмено.

Участие на бригадата при сключването на трудов договор с работник в материалното производство

Чл. 64. (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Участие на първичния трудов колектив при сключването на трудов договор с работник в останалите дейности

Чл. 65. (Отм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г.)

Съдържание

Чл. 66. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) Трудовият договор съдържа данни за страните и определя:
1. мястото на работа;
2. наименованието на длъжността и характера на работата;
3. датата на сключването му и началото на неговото изпълнение;
4. времетраенето на трудовия договор;
5. размера на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски;
6. еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор;
7. основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане;
8. продължителността на работния ден или седмица.
(2) С трудовия договор могат да се уговарят и други условия, свързани с предоставянето на работната сила, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, както и условия, които са по-благоприятни за работника или служителя от установените с колективния трудов договор.
(3) За място на работата се смята седалището на предприятието, с което е сключен трудовият договор, доколкото друго не е уговорено или не следва от характера на работата.
(4) (Нова - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) Наименованието на длъжността се определя съгласно Национална класификация на професиите и длъжностите, утвърдена от министъра на труда и социалната политика след съгласуване с председателя на Националния статистически институт.
(5) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., предишна ал. 4 - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г., изм. - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) При всяко изменение на трудовото правоотношение работодателят е длъжен най-късно до влизането в сила на изменението да предостави на работника или служителя необходимата писмена информация, съдържаща данни за извършените промени.

Времетраене

Чл. 67. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Трудовият договор може да бъде сключен:
1. за неопределено време;
2. като срочен трудов договор.
(2) Трудовият договор се смята сключен за неопределено време, ако изрично не е уговорено друго.
(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Трудовият договор за неопределено време не може да се превръща в договор за определен срок, освен при изричното желание на работника или служителя, изразено писмено.

Срочни трудови договори (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Чл. 68. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 68, доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Срочен трудов договор се сключва:
1. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) за определен срок, който не може да бъде по-дълъг от 3 години, доколкото в закон или в акт на Министерския съвет не е предвидено друго;
2. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) до завършване на определена работа;
3. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) за заместване на работник или служител, който отсъствува от работа;
4. (т. 4 зал., предишна т. 5 - изм., ДВ, бр. 100 от 1992 г.) за работа на длъжност, която се заема с конкурс - за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс;
5. (нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) за определен мандат, когато такъв е установен за съответния орган.
(2) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работниците и служителите по срочен трудов договор по ал. 1 имат същите права и задължения, каквито имат работниците и служителите по трудов договор за неопределено време. Те не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение само поради срочния характер на трудовото им правоотношение в сравнение с работниците и служителите по трудов договор за неопределено време, които изпълняват същата или сходна работа в предприятието, освен ако законът поставя ползването на някои права в зависимост от притежаваната квалификация или придобитите умения. Когато на същата или на сходна работа няма заети работници и служители, работниците и служителите по срочен трудов договор не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение от останалите работници и служители, които работят на трудов договор за неопределено време.
(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Срочен трудов договор по ал. 1, т. 1 се сключва за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, както и с новопостъпващи работници и служители в обявени в несъстоятелност или в ликвидация предприятия.
(4) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишна ал. 3 - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) По изключение срочен трудов договор по ал. 1, т. 1 за срок най-малко една година може да се сключва за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер. Такъв трудов договор може да се сключи и за по-кратък срок по писмено искане на работника или служителя. В тези случаи срочният трудов договор по ал. 1, т. 1 със същия работник или служител за същата работа може да се сключва повторно само веднъж за срок най-малко една година.
(5) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишна ал. 4, изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Трудов договор по ал. 1, т. 1, сключен в нарушение на ал. 3 и 4, се смята за сключен за неопределено време.
(6) (Нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) Срочен трудов договор за срока на дългосрочната командировка може да се сключва за работа на длъжност, определена за дългосрочно командироване в задгранично представителство на Република България в чужбина по Закона за дипломатическата служба.
(7) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., предишна ал. 6 - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) Работодателят предоставя на подходящо място в предприятието своевременна писмена информация на работниците и служителите по срочни трудови договори за свободните работни места и длъжности, които могат да се заемат по трудов договор за неопределено време, с цел да им осигури възможност за постоянна работа. Такава информация той предоставя и на представителите на синдикалните организации, както и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.
(8) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., предишна ал. 7 - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) При възможност работодателят предприема мерки за улесняване на достъпа на работниците и служителите на срочни трудови договори до професионално обучение с цел да се подобрят техните умения и възможности за израстване в кариерата и за преминаването им на друга работа.

Превръщане на срочния трудов договор в договор за неопределено време

Чл. 69. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Трудовият договор, сключен за определен срок, се превръща в договор за неопределено време, ако работникът или служителят продължи да работи след изтичане на уговорения срок 5 или повече работни дни без писмено възражение от страна на работодателя и длъжността е свободна.
(2) (Доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Предходната алинея се прилага и при срочния трудов договор за заместване на отсъствуващ работник или служител, ако трудовият договор със замествания се прекрати през време на заместването.

Трудов договор със срок за изпитване

Чл. 70. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) Когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява, окончателното приемане на работа може да се предшествува от договор със срок за изпитване до 6 месеца, а когато за работата е определен срок, по-кратък от една година - срокът за изпитване е до един месец. Такъв договор може да се сключи и когато работникът или служителят желае да провери дали работата е подходяща за него.
(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В договора по ал. 1 се посочва в чия полза е уговорен срокът за изпитване. Ако това не е посочено в договора, приема се, че срокът за изпитване е уговорен в полза и на двете страни.
(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) През време на изпитването страните имат всички права и задължения както при окончателен трудов договор.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 3 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В срока за изпитването не се включва времето, през което работникът или служителят е бил в законоустановен отпуск или по други уважителни причини не е изпълнявал работата, за която е сключен договорът.
(5) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За една и съща работа с един и същ работник или служител в едно и също предприятие трудов договор със срок за изпитване може да се сключва само веднъж.

Прекратяване на договора със срок за изпитване

Чл. 71. (1) До изтичане на срока за изпитване страната, в чиято полза е уговорен, може да прекрати договора без предизвестие.
(2) Трудовият договор се смята за окончателно сключен, ако не бъде прекратен по предходната алинея до изтичане на срока за изпитване.
(3) (Отм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г.)

Забрана за сключване на договор със срок за изпитване

Чл. 72. (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Трудов договор за участие в програмен или друг временен колектив

Чл. 73. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Недействителност

Чл. 74. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Трудов договор, който противоречи на закона или на колективен трудов договор или ги заобикаля, е недействителен.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Трудовият договор се обявява за недействителен от съда по реда на глава осемнадесета. В случаите, когато трудовият договор е недействителен поради приемането на работа на работник или служител, който не е навършил допустимата по този кодекс възраст, недействителността се обявява от инспекцията по труда.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) В случаите, когато контролен или друг компетентен орган сметне, че трудовият договор е недействителен на някое от основанията, посочени в ал. 1, той незабавно сезира съда, за да се произнесе по действителността на трудовия договор.
(4) По реда на ал. 2, изр. 1 могат да се обявяват за недействителни и само отделни клаузи на трудовия договор. Вместо тях за трудовия договор се прилагат съответните повелителни разпоредби на закона или предвиденото в колективния трудов договор.
(5) Страните не могат да се позовават на недействителност на трудовия договор или на отделни негови клаузи, докато тя не бъде обявена и решението за обявяването ѝ не бъде връчено на страните.
(6) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Недействителността не се обявява, ако недостатъкът на трудовия договор отпадне или бъде отстранен. Работодателят не може да се позове на недостатък на трудовия договор, който може да се отстрани.
(7) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) При обявяване на недействителността на трудовия договор не се прилагат разпоредбите на чл. 333.

Отношения между страните при недействителен трудов договор

Чл. 75. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато трудовият договор бъде обявен за недействителен и работникът или служителят е действувал добросъвестно при сключването му, отношенията между страните по договора до момента на обявяване на неговата недействителност се уреждат както при действителен трудов договор.
(2) Предходната алинея се прилага и в случаите, когато са обявени за недействителни отделни клаузи на трудовия договор.

Приложимост на разпоредбите за недействителност на трудовия договор

Чл. 76. Правилата относно недействителността на трудовия договор се прилагат съответно и при другите основания за възникване на трудовото правоотношение.

Раздел II.
Устройване на работа на младите специалисти (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Грижи на държавата и предприятията за устройване на работа на младите специалисти

Чл. 77. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Сключване на договори за работа след завършване на обучението

Чл. 78. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Отговорност при неизпълнение на договора

Чл. 79. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Устройване на работа на млади специалисти, несключили договор за работа след завършване на обучението

Чл. 80. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Постъпване на работа по общия ред

Чл. 81. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Други задължения за устройване на работа на млади специалисти

Чл. 82. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Раздел III.
Избор

Постъпване на работа въз основа на избор

Чл. 83. (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Длъжностите, които се заемат въз основа на избор, се установяват в закон, в акт на Министерския съвет или в устав.
(2) Избор се произвежда за заемане на длъжност, която е свободна или предстои да бъде освободена, както и при продължително отсъствие на лицето, което я заема. Срокът, за който се избира лицето, е не по-дълъг от 5 години.

Поставяне на кандидатури за изборна длъжност

Чл. 84. (Нов - бр. 100 от 1992 г.) (1) Кандидатурите за заемане на изборна длъжност се поставят от органи и лица, определени в закон, в акт на Министерския съвет или в устав. За заемане на изборна длъжност кандидатът може и сам да постави кандидатурата си.
(2) За една изборна длъжност могат да бъдат посочвани или да кандидатствуват неограничен брой кандидати.
(3) Изборът се произвежда, след като кандидатът даде писмено съгласието си.
(4) Избор се произвежда и тогава, когато за длъжността кандидатствува само едно лице.

Произвеждане на избор

Чл. 85. (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Изборът се произвежда от избирателно тяло, установено в закон, в акт на Министерския съвет или в устав.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Избор се произвежда, когато присъствуват повече от половината от лицата, които имат право да гласуват.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г.) Гласуването е явно освен ако органът, който избира, реши да бъде тайно.
(4) Кандидатите за изборната длъжност, които са членове на избирателното тяло, не се вземат предвид при изчисляване броя на присъствуващите по ал. 2 и не гласуват.
(5) За заемането на всяка длъжност се гласува отделно.
(6) (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) За избран се смята кандидатът, получил най-много гласове, но не по-малко от половината гласове от участвувалите в гласуването.

Възникване на трудовото правоотношение

Чл. 86. (1) Трудовото правоотношение възниква от обявяване на кандидата за избран.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Избраното лице е длъжно да постъпи на работа в 2-седмичен срок от получаването на съобщението за резултата от избора. При уважителни причини този срок е до 3 месеца.
(3) Изпълнението на задълженията по трудовото правоотношение започва с постъпването на избраното лице на работа.
(4) Трудовото правоотношение, възникнало от избор, остава в сила и след изтичане на установения срок до избирането на друго лице за длъжността.
(5) Когато при новия избор е избрано същото лице, трудовото правоотношение с него продължава за нов срок.
(6) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато изборът е приключил, без да бъде избран някой от кандидатите, трудовото правоотношение с лицето, заемащо длъжността, за която се произвежда изборът, продължава до успешното приключване на следващия избор.
(7) Трудовото правоотношение с избраното лице, което не постъпи на работа в срока по ал. 2, се смята за невъзникнало.

Спорове за законосъобразност на избора

Чл. 87. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Споровете за законосъобразност на избора се разглеждат от районния съд по молба на всеки кандидат или на работодателя в 2-седмичен срок от получаването на съобщението за резултата.
(2) В случаите, когато съдът установи, че изборът е законосъобразен, той го потвърждава и трудовото правоотношение възниква от избора, а когато установи, че изборът е незаконосъобразен - го отменя и се произвежда нов избор.

Прилагане на други разпоредби за избора

Чл. 88. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Неуредените в този раздел въпроси се уреждат в съответния закон, в акт на Министерския съвет или в устава, който предвижда заемането на определени длъжности въз основа на избор.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Разпоредбите на този раздел се прилагат, доколкото в закон, в акт на Министерския съвет или в устав не е предвидено друго.

Раздел IV.
Конкурс

Заемане на длъжности въз основа на конкурс

Чл. 89. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Конкурс може да се провежда за заемане на всяка длъжност освен за длъжност, за която е предвидено да се заема въз основа на избор.

Определяне на конкурсните длъжности

Чл. 90. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Длъжностите, които ще се заемат с конкурс, се определят в закон, в акт на Министерския съвет, на министър или ръководител на друго ведомство или от работодателя.
(2) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 21 от 1990 г., изм., бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Конкурс се обявява за длъжност, която е обявена за заемане с конкурс със закон, или когато длъжността е свободна или предстои да бъде освободена, както и при продължително отсъствие на лицето, което я заема, за времето до завръщането му.
(3) (Предишна ал. 4 - ДВ, бр. 21 от 1990 г., изм., бр. 100 от 1992 г.) Длъжностите, определени като конкурсни, се заемат само въз основа на конкурс. До провеждането на конкурса длъжността може да се заеме със срочен трудов договор за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс.

Обявяване на конкурс

Чл. 91. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Конкурсът се обявява от работодателя чрез централния или местния печат. При необходимост конкурсът може да се обявява и по друг подходящ начин.
(2) Обявлението за конкурса трябва да съдържа:
1. наименованието на предприятието, мястото и характера на работата и изискванията за длъжността;
2. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) начина за провеждане на конкурса;
3. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) необходимите документи, мястото и срока за подаването им, който не може да бъде по-кратък от 1 месец.
(3) Характеристиката на конкурсната длъжност се предоставя предварително на кандидатите, за да се запознаят с нея.

Участие в конкурс

Чл. 92. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) За участие в конкурс не се изисква съгласие на работодателя, при когото кандидатът работи.
(2) (Отм., предишна ал. 3, изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Кандидатът има право на неплатен отпуск за дните на участие в конкурса и до 2 дни за пътуване, когато конкурсът се провежда в друго населено място. Този отпуск се признава за трудов стаж.

Допускане до конкурс

Чл. 93. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Допускането на кандидатите до конкурс се извършва от комисия, назначена от работодателя.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) На недопуснатите кандидати се съобщават писмено съображенията за отказа. В 7-дневен срок от съобщението те могат да направят възражение пред работодателя, обявил конкурса, който в 3-дневен срок от получаване на възражението решава въпроса окончателно.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) На допуснатите кандидати се съобщават писмено датата, часът на започване и мястото за провеждане на конкурса.

Комисия за провеждане на конкурс

Чл. 94. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Конкурсът се провежда от комисия, назначена от работодателя. В комисията се включват съответни специалисти.

Провеждане на конкурс

Чл. 95. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Конкурсната комисия провежда конкурса по обявения начин. Тя оценява професионалната подготовка и другите качества на кандидатите, необходими за заемането на длъжността, и класира само успешно издържалите конкурса. За проведения конкурс се съставя протокол.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Резултатът от конкурса се съобщава на участвувалите в него лица в 3-дневен срок от провеждането му.

Възникване на трудовото правоотношение

Чл. 96. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Трудовото правоотношение възниква с лицето, което е класирано на първо място, от деня, в който е получило съобщението за резултата.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Лицето, с което е възникнало трудовото правоотношение, е длъжно да постъпи на работа в 2-седмичен срок от получаването на съобщението по предходната алинея. При уважителни причини този срок е до 3 месеца.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Изпълнението на задълженията по трудовото правоотношение започва с постъпването на работа на лицето.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Ако лицето не постъпи на работа в срока по ал. 2, трудовото правоотношение се смята за невъзникнало. В този случай трудовото правоотношение възниква със следващия в класирането участник в конкурса, за което той се уведомява писмено.
(5) (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Неприложимост при конкурсите за заемане на академични длъжности

Чл. 97. (Изм. - ДВ, бр. 101 от 2010 г.) Този раздел не се прилага за конкурсите за заемане на академични длъжности.

Раздел V.
Настаняване на работа от бюрото по труда и социалните въпроси (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Разпореждане за настаняване на работа

Чл. 98. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Задължение за произнасяне по искането за настаняване на работа

Чл. 99. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Възникване на трудово правоотношение

Чл. 100. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Отказ за настаняване на работа

Чл. 101. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Обжалване от предприятието на разпореждането за настаняване на работа

Чл. 102. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Раздел VI.
Съдебно решение (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Случаи на възникване на трудовото правоотношение

Чл. 103. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Възникване на трудово правоотношение

Чл. 104. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Раздел VII.
Членство в производствена кооперация (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Възникване на трудовото правоотношение

Чл. 105. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Задължение на кооперацията да предостави работа на кооператора

Чл. 106. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Раздел VIII.
Допълнителни условия за някои трудови правоотношения

Определяне на допълнителни условия при възникване на трудовото правоотношение

Чл. 107. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато трудовото правоотношение възниква от избор или от конкурс, преди постъпването на работа работодателят и работникът или служителят уговарят размера на трудовото възнаграждение. Те могат да уговарят и други условия по трудовото правоотношение.

Допълнителни условия за работещите по трудово правоотношение в държавната администрация

Чл. 107а. (Нов - ДВ, бр. 95 от 2003 г.) (1) Не може да бъде сключван трудов договор за работа в държавната администрация с лице, което:
1. (доп. - ДВ, бр. 94 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г.) би се оказало в йерархическа връзка на ръководство и контрол със съпруг или съпруга, с лице, с което е във фактическо съжителство, с роднина по права линия без ограничения, по съребрена линия до четвърта степен включително или по сватовство до четвърта степен включително;
2. (изм. - ДВ, бр. 94 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г.) е едноличен търговец, неограничено отговорен съдружник в търговско дружество, управител, търговски пълномощник, търговски представител, прокурист, търговски посредник, ликвидатор или синдик, член на орган на управление или контрол на търговско дружество или кооперация;
3. е народен представител;
4. е съветник в общински съвет - само за съответната общинска администрация;
5. (изм. - ДВ, бр. 24 от 2006 г.) заема ръководна или контролна длъжност на национално равнище в политическа партия; тази забрана не се отнася за членовете на политически кабинети, съветниците и експертите към тях.
(2) (Нова - ДВ, бр. 94 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г., доп. - ДВ, бр. 82 от 2012 г., доп. - ДВ, бр. 79 от 2019 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 104 от 2020 г., в сила от 12.12.2020 г.) Служителят може да участва като представител на държавата или общината в органите на управление или контрол на юридическите лица, създадени със закон, в съвети, комитети, одитни комитети, комисии, работни или експертни групи, органи на управление или контрол на фондове, сметки и други, които не са юридически лица, за което не получава възнаграждение. Служителят може да участва като представител на държавата или общината в органите на управление или контрол на търговските дружества с държавно или общинско участие в капитала, на държавните предприятия, създадени със специални закони на основание чл. 62, ал. 3 от Търговския закон, както и в органите на управление или контрол на дъщерните им дружества, за което получава възнаграждение.
(3) (Нова - ДВ, бр. 94 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г.) При сключването на трудовия договор лицето подписва декларация за обстоятелствата по ал. 1.
(4) (Нова - ДВ, бр. 94 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г., изм. - ДВ, бр. 15 от 2012 г.) При сключването на трудовия договор служителят е длъжен да декларира своето имотно състояние пред лицето по ал. 6.
(5) (Нова - ДВ, бр. 15 от 2012 г., доп. - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г., изм. - ДВ, бр. 7 от 2018 г.) При постъпване на работа и всяка година до 15 май служителят е длъжен да подава пред лицето по ал. 6 декларация за имущество и интереси по чл. 35 от Закона за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество. Това задължение не се отнася за служителите, които заемат технически длъжности. Служител, който е лице, заемащо висша публична длъжност, подава декларация за имущество и интереси само по реда на Закона за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество.
(6) (Изм. - ДВ, бр. 24 от 2006 г., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 94 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г., предишна ал. 5, доп. - ДВ, бр. 15 от 2012 г.) Трудовият договор със служителя се сключва от органа на държавната власт или от упълномощен от него заместник, или от главния секретар, или от постоянния секретар на отбраната, или от постоянния секретар на Министерството на външните работи.
(7) (Нова - ДВ, бр. 24 от 2006 г., предишна ал. 3 - ДВ, бр. 94 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г., предишна ал. 6 - ДВ, бр. 15 от 2012 г.) На ръководителите на териториални звена или на териториални поделения, създадени с нормативен акт, могат да се възлагат правомощия във връзка със сключването, изменянето и прекратяването на трудовите правоотношения със служителите в звената или поделенията.
(8) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 24 от 2006 г., предишна ал. 4 - ДВ, бр. 94 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г., предишна ал. 7 - ДВ, бр. 15 от 2012 г., изм. - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г., изм. - ДВ, бр. 15 от 2013 г., в сила от 01.01.2014 г.) Разходите за основни заплати на служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация, и на държавните служители по Закона за държавния служител и дължимите за тях осигурителни вноски за сметка на осигурителя са в размер не по-малък от 70 на сто от разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджетите на разпоредителите с бюджет.
(9) (Нова - ДВ, бр. 57 от 2016 г.) На служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация, с тяхно съгласие и срещу допълнително възнаграждение, може със заповед на работодателя да се възлагат допълнителни задължения във връзка с изпълнението и/или управлението на:
1. проекти, съфинансирани със средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове, по които съответната администрация е бенефициент, при условията на чл. 49, ал. 3 от Закона за управление на средствата от Европейските структурни и инвестиционни фондове;
2. (доп. - ДВ, бр. 13 от 2020 г., в сила от 14.02.2020 г.) проекти и програми, финансирани от други международни финансови институции и донори, по които съответната администрация е бенефициент или изпълнител.
(10) (Предишна ал. 4 - ДВ, бр. 24 от 2006 г., предишна ал. 5 - ДВ, бр. 94 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г., предишна ал. 8 - ДВ, бр. 15 от 2012 г., изм. - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г., предишна ал. 9, доп. - ДВ, бр. 57 от 2016 г.) Минималните и максималните размери на основните заплати по нива и степени, размерите на допълнителните възнаграждения по ал. 14, т. 1 - 5 на служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация, както и редът за получаването им се определят с наредба на Министерския съвет.
(11) (Нова - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г., предишна ал. 10 - ДВ, бр. 57 от 2016 г.) Индивидуалният размер на основната заплата се определя в зависимост от нивото на заеманата длъжност, квалификацията и професионалния опит.
(12) (Нова - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г., предишна ал. 11 - ДВ, бр. 57 от 2016 г.) Индивидуалната основна заплата на служителя може да се увеличава:
1. въз основа на годишната оценка на изпълнението на длъжността;
2. при завръщане от отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете;
3. след изтичане на срока за изпитване;
4. при завръщане от отпуск или от командировка с продължителност повече от една година или при възстановяване на уволнен служител;
5. при преназначаване на друга длъжност в по-високо ниво на основната заплата.
(13) (Нова - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г., предишна ал. 12, изм. - ДВ, бр. 57 от 2016 г.) Определянето и увеличаването на индивидуалния размер на основната заплата на служителя се извършва по реда на наредбата по ал. 10.
(14) (Нова - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г., предишна ал. 13 - ДВ, бр. 57 от 2016 г.) Допълнителните възнаграждения на служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация, са:
1. допълнително възнаграждение за нощен труд;
2. допълнително възнаграждение за извънреден труд;
3. допълнително възнаграждение за работа през официалните празници;
4. допълнително възнаграждение за времето на разположение;
5. допълнително възнаграждение за постигнати резултати;
6. (нова - ДВ, бр. 57 от 2016 г.) допълнително възнаграждение за изпълнение и/или управление на проекти или програми по ал. 9.
(15) (Нова - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г., предишна ал. 14, изм. - ДВ, бр. 57 от 2016 г.) Допълнителното възнаграждение по ал. 14, т. 5 се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи и се изплаща четири пъти годишно - през месец април, юли и октомври през текущата година и през месец януари - за предходната година, въз основа на оценка по ред, определен в наредбата по ал. 10. Размерът на допълнителното възнаграждение по ал. 14, т. 5, което може да получи служителят, не може да надвишава 80 на сто от начислените му за съответната година основни заплати.
(16) (Нова - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г., изм. - ДВ, бр. 15 от 2013 г., в сила от 01.01.2014 г., предишна ал. 15, изм. - ДВ, бр. 57 от 2016 г.) Разходите за допълнителните възнаграждения по ал. 14, т. 1 - 5 са в размер не повече от 30 на сто от разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджетите на разпоредителите с бюджет.
(17) (Нова - ДВ, бр. 57 от 2016 г.) Размерът на допълнителното възнаграждение по ал. 14, т. 6, както и условията и редът за получаването му се определят с нормативен акт на Министерския съвет.
(18) (Нова - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г., предишна ал. 16 - ДВ, бр. 57 от 2016 г.) На служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация, не може да се определят допълнителни възнаграждения на основания, различни от посочените в този кодекс. В други закони не може да се определят допълнителни възнаграждения на служителите.
(19) (Нова - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г., предишна ал. 17 - ДВ, бр. 57 от 2016 г.) Възнаграждението за платен годишен отпуск и обезщетенията по този кодекс за служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация, се определят въз основа на индивидуалната основна месечна заплата към датата на започване ползването на отпуска или датата на възникване на основанието за получаване на съответното обезщетение.
(20) (Предишна ал. 5 - ДВ, бр. 24 от 2006 г., предишна ал. 6 - ДВ, бр. 94 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г., предишна ал. 9 - ДВ, бр. 15 от 2012 г., предишна ал. 10, изм. - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г., предишна ал. 18 - ДВ, бр. 57 от 2016 г.) Служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация, ежегодно се оценяват за изпълнението на длъжността при условия и по ред, определени от Министерския съвет.
(21) (Предишна ал. 6 - ДВ, бр. 24 от 2006 г., предишна ал. 7 - ДВ, бр. 94 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г., предишна ал. 10 - ДВ, бр. 15 от 2012 г., предишна ал. 11 - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г., предишна ал. 19 - ДВ, бр. 57 от 2016 г.) При изпълнение на трудовите си задължения служителите трябва да спазват правилата на Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация.

Раздел VIII "а".
Допълнителни условия за извършване на надомна работа (Нов - ДВ, бр. 33 от 2011 г.)

Надомна работа

Чл. 107б. (Нов - ДВ, бр. 33 от 2011 г.) (1) В трудов договор може да се договори изпълнение на трудовите задължения във връзка с изработка на продукция и/или предоставяне на услуга в дома на работника или служителя или в други помещения по негов избор извън работното място на работодателя срещу възнаграждение с негови и/или на работодателя оборудване, материали и други спомагателни средства.
(2) Работниците и служителите по ал. 1 се смятат за работници и служители, които извършват надомна работа.
(3) Работодателите водят документация за всеки работник или служител, който извършва надомна работа.
(4) При поискване работодателите предоставят на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" информацията по ал. 3.

Трудов договор за надомна работа

Чл. 107в. (Нов - ДВ, бр. 33 от 2011 г.) (1) Трудовият договор за надомна работа се сключва при условията и по реда на раздел I "Трудов договор" от тази глава.
(2) С трудовия договор по ал. 1 се определят и:
1. местонахождението на работното място;
2. трудовото възнаграждение в съответствие с прилаганите системи на заплащане;
3. редът за възлагане и отчитане на работата;
4. начинът за снабдяване с материали и предаване на готовата продукция;
5. консумативните разходи за работното място и заплащането им;
6. други условия, свързани със специфичните изисквания за извършване на надомната работа.

Задължения на работодателя за осигуряване на условия за надомна работа

Чл. 107г. (Нов - ДВ, бр. 33 от 2011 г.) Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя, извършващ надомна работа:
1. условия за изпълнение на работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение;
2. заплащане и равно третиране, каквито е осигурил на работниците и служителите, които работят в предприятието;
3. здравословни и безопасни условия на труд;
4. квалификация, преквалификация и обучение;
5. социално и здравно осигуряване при условия и по ред, определени в закон;
6. възможност за синдикално сдружаване, участие в общото събрание на работниците и служителите в предприятието, информиране и консултиране и присъединяване към колективен трудов договор в предприятието;
7. социално-битово и културно обслужване.

Задължения при изпълнение на надомната работа

Чл. 107д. (Нов - ДВ, бр. 33 от 2011 г.) При изпълнение на надомната работа, за която се е уговорил, работникът или служителят е длъжен:
1. да спазва правилата за здравословни и безопасни условия на труд;
2. да осигурява достъп на работодателя и контролните органи до помещението, където е работното място, за проверка;
3. да не извършва дейности или действия, които създават безпокойство за другите собственици и обитатели, по-голямо от обичайното, съгласно Закона за управление на етажната собственост, когато работното място е в жилищна сграда или е в близост до такава.

Работно време и почивки

Чл. 107е. (Нов - ДВ, бр. 33 от 2011 г.) (1) Работниците или служителите, които извършват надомна работа, сами определят началото, края и разпределението на работното време в рамките на законоустановената му продължителност.
(2) Работниците и служителите, които извършват надомна работа, сами определят периодите на почивка в работния ден, междудневната и седмичната почивка.
(3) За работниците и служителите, изпълняващи надомна работа, не може да се установява ненормиран работен ден и полагане на извънреден труд.
(4) Работникът или служителят писмено уведомява работодателя за обстоятелствата по ал. 1 и 2 в 7-дневен срок от сключването на трудовия договор.

Прилагане на други разпоредби за надомната работа

Чл. 107ж. (Нов - ДВ, бр. 33 от 2011 г.) За неуредените в този раздел въпроси се прилагат общите разпоредби на този кодекс.

Раздел VIII "б".
Допълнителни условия за извършване на работа от разстояние (Нов - ДВ, бр. 82 от 2011 г.)

Същност и условия за работа от разстояние

Чл. 107з. (Нов - ДВ, бр. 82 от 2011 г.) (1) Работата от разстояние е форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя.
(2) Работата от разстояние има доброволен характер.
(3) Условията и редът за работа от разстояние се уговарят в колективен или в индивидуален трудов договор. В индивидуалния трудов договор се уговарят конкретно всички условия, права и задължения на страните по него във връзка с работата от разстояние и осъществяването ѝ.
(4) Работодателят може да предложи на работника или служителя с допълнително споразумение към индивидуалния трудов договор да премине от работа, извършвана в помещенията на работодателя, към работа от разстояние. Отказът на работника и служителя не може да доведе до настъпване на неблагоприятни последици за него.
(5) Работникът или служителят може да предложи на работодателя да премине от работа, извършвана в помещенията на работодателя, към работа от разстояние.
(6) С индивидуалния или с колективен трудов договор могат да се уговорят:
1. смесени режими на работа, както и условията и редът за тяхното прилагане;
2. възможности и условия за преминаване от работа от разстояние към работа в помещенията на работодателя.
(7) Конкретният характер на работата от разстояние, условията и редът за осъществяването ѝ се определят в индивидуалния трудов договор.
(8) С индивидуалния и/или с колективен трудов договор, или с вътрешни актове на работодателя могат да се приемат правила, чрез които да се определят:
1. редът за възлагането и отчитането на работата от разстояние;
2. съдържанието, обемът, постигнатите резултати и други характеристики на работата, които са от значение за отчитане на извършеното.

Работно място. Техническо оборудване и поддържане на работното място

Чл. 107и. (Нов - ДВ, бр. 82 от 2011 г.) (1) Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, осигурява в дома си или избраното от него друго помещение извън предприятието определено пространство за работно място.
(2) Въпросите, свързани с работно, техническо и друг вид оборудване на работното място, задължения и разходи по поддръжката му, други условия за доставка, подмяна и поддържане на оборудването, както и клаузи с оглед придобиването на отделни елементи от оборудването от работника или служителя, който извършва работа от разстояние, се уговарят в индивидуалния трудов договор.
(3) Работодателят осигурява за своя сметка:
1. необходимото за извършване на работата от разстояние оборудване, както и консумативи за функционирането му;
2. програмно (софтуер) осигуряване;
3. техническа профилактика и поддържане;
4. устройства за комуникация с работника или служителя, извършващ работа от разстояние, включително интернет свързаност;
5. защита на данните;
6. информация и изисквания за работата с оборудването и поддържането му в изправност, както и за законовите изисквания и правила, в т.ч. такива на предприятието в областта на защитата на данните, които ще се използват по време на работата от разстояние;
7. система за наблюдение, ако такава се налага да бъде монтирана на работното място и е получено писмено съгласие на работника или служителя за това; в тези случаи задължително се зачита правото му на лично пространство;
8. други технически или документни пособия съгласно индивидуалния и/или колективния трудов договор.
(4) Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, носи отговорност за правилното съхранение и експлоатация на предоставеното му оборудване. При настъпване на повреда в оборудването или срив в използваните информационни и/или системи за комуникация е длъжен незабавно да сигнализира работодателя по предварително уговорени ред и начин.
(5) В индивидуалния трудов договор може да се уговори използването на собствено оборудване на работника и служителя, както и всички права и задължения, произтичащи от това.
(6) В индивидуалния и/или колективен трудов договор се уговарят условия за предотвратяване на злоупотреба от страна на работника или служителя, който извършва работа от разстояние, с предоставените му оборудване, интернет и комуникационни връзки. Извън пряката си работа работникът или служителят може да ги използва в рамките на разумното и добрите нрави.
(7) Работодателят осигурява предварително писмена информация на работника или служителя за отговорността и санкциите при неспазване на установените правила и изисквания, в т.ч. за защита на служебните данни, която е неразделна част от индивидуалния му трудов договор.

Организация на работата от разстояние и здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 107к. (Нов - ДВ, бр. 82 от 2011 г.) (1) Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, ползват същите права, свързани с организацията на работа и здравословните и безопасни условия на труд, регламентирани в българското законодателство и в действащите в предприятието колективни трудови договори, с каквито се ползват работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя.
(2) Работодателят е длъжен да гарантира към датата на възникване или изменение на трудовото правоотношение работни места за извършване на работа от разстояние, които отговарят на минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд, определени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд и в нормативните актове по прилагането му.
(3) Работодателят носи отговорност за безопасните и здравословни условия на труд на работното място на работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, като той е длъжен да ги информира за изискванията за организация на работата и за безопасните и здравословни условия на труд в съответствие с нормативните актове, приложимите колективни трудови договори, вътрешните правила на предприятието, политиката на предприятието по безопасност и здраве при работа и за всички изисквания и правила за организацията на работа и при работата с видеодисплеи.
(4) Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, носи отговорност за спазване на политиката на предприятието за организация на работата и за безопасност и здраве при работа, както и на предписаните му правила и норми за здравословни и безопасни условия на труд.
(5) Контролът за правилното прилагане и спазване на изискванията и нормите за здравословни и безопасни условия на труд се осъществява, както следва:
1. работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, имат право сами да поискат посещение на работното им място със заявление до съответната дирекция "Инспекция по труда";
2. работодателят и/или негов представител, представителите на синдикалните организации, представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и контролните органи на инспекцията по труда имат право на достъп до работното място в рамките на уговореното в индивидуалния и/или в колективния трудов договор при задължително предварително уведомяване на работника и служителя, който извършва работа от разстояние, и с негово съгласие.
(6) Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, нямат право да отказват достъп до работното място без основание за това, в рамките на установеното работно време и/или на уговореното в индивидуалния и/или в колективния трудов договор.

Работно време. Почивки и отпуски. Отчитане на работното време

Чл. 107л. (Нов - ДВ, бр. 82 от 2011 г.) (1) Работното време на работника и служителя, който извършва работа от разстояние:
1. се установява в индивидуалния трудов договор в съответствие с този кодекс, колективния трудов договор и правилника за вътрешния трудов ред в предприятието;
2. се определя при спазване на установената с този кодекс междудневна и седмична почивка;
3. съответства по продължителност на работното време, определено за работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя.
(2) С индивидуалния трудов договор може изрично да се изключи възможността за полагане на:
1. извънреден труд;
2. нощен труд;
3. труд по време на национални празници.
(3) При условията на ал. 1 и 2 работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, сам организира своето работно време, така че да е на разположение и да работи във времето, в което работодателят и неговите търговски партньори са в комуникационна връзка.
(4) Стандартите за натовареност и извършване работата на работника или служителя, който извършва работа от разстояние, са еднакви с тези на работниците или служителите, които работят в помещенията на работодателя.
(5) Действително отработеното време се отразява ежемесечно в документ по образец, утвърден от работодателя. Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, носи отговорност за достоверността на данните.
(6) Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние:
1. сами определят почивките в работното си време в съответствие с разпоредбите на този кодекс, Закона за здравословни и безопасни условия на труд и свързаните с прилагането им подзаконови нормативни актове, както и договореностите в индивидуалния и/или в колективния трудов договор;
2. ползват отпуски по ред, вид и в размер съгласно установеното в Кодекса на труда, подзаконовите нормативни актове, както и договореностите в индивидуалния и/или в колективния трудов договор.

Трудово възнаграждение

Чл. 107м. (Нов - ДВ, бр. 82 от 2011 г.) (1) Размерът на трудовото възнаграждение се определя с индивидуалния трудов договор съгласно разпоредбите на трудовото законодателство и в съответствие с колективния трудов договор и вътрешните правила за работната заплата на предприятието.
(2) Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, има право на всички допълнителни трудови възнаграждения, установени в действащото законодателство, във вътрешните правила за работната заплата, в индивидуалния и/или в колективния трудов договор.
(3) Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, ползват на общо основание социалната програма на предприятието.

Колективни права на работниците и служителите, които извършват работа от разстояние. Интеграция с работниците и служителите, които работят в помещения на работодателя

Чл. 107н. (Нов - ДВ, бр. 82 от 2011 г.) (1) Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, има равни трудови и синдикални права с работниците и служителите, които работят в помещения на работодателя.
(2) Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, могат да формират самостоятелна група, която да избира отделен представител по информиране и консултиране по чл. 7а, ако общият им брой надхвърля 20 работници.
(3) Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, имат право да участват в организационния и социалния живот на синдикалната организация в предприятието, в която членуват.
(4) Работодателят осигурява възможности за:
1. предотвратяване изолацията на работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, от останалите работници и служители, които работят в помещения на работодателя, като:
а) създава условия за периодично провеждане на работни или социални срещи в помещения/офиси на работодателя;
б) може да създава фирмено виртуално пространство - чат, форум или друг способ, чрез който работниците и служителите, които работят в помещения на работодателя, и работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, да могат свободно да общуват;
2. достъп до фирмена и професионална информация на предприятието, свързана с изпълнение на работата от разстояние;
3. участие на работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, в организационния и социалния живот на синдикалната организация в предприятието, в която членуват.
(5) Условията, при които се осигуряват възможностите по ал. 1 - 4, се уговарят в индивидуалния и/или в колективния трудов договор или се уреждат с правилника за вътрешния трудов ред на предприятието.

Квалификация, преквалификация, обучение

Чл. 107о. (Нов - ДВ, бр. 82 от 2011 г.) (1) Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, имат същия достъп до обучение и възможности за развитие на кариерата, каквито имат работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя, и са обект на същата политика на оценка.
(2) Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, имат право на подходящо обучение, съобразено с предоставеното им техническо оборудване и с характеристиките на тази форма на организация на работа.
(3) При необходимост ръководителят на работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, и други длъжностни лица имат право на обучение за тази форма на работа и нейното ръководство.

Прилагане на други разпоредби за извършване на работа от разстояние

Чл. 107п. (Нов - ДВ, бр. 82 от 2011 г.) За неуредените в този раздел въпроси се прилагат общите разпоредби на този кодекс.

Раздел VIII "в".
Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа (Нов - ДВ, бр. 7 от 2012 г., в сила от 05.12.2011 г.)

Трудов договор с предприятие, което осигурява временна работа

Чл. 107р. (Нов - ДВ, бр. 7 от 2012 г., в сила от 05.12.2011 г.) (1) В трудовия договор с предприятие, което осигурява временна работа, се уговаря, че работникът или служителят ще бъде изпратен за изпълнение на временна работа в предприятие ползвател под негово ръководство и контрол.
(2) Общият брой на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа в предприятие ползвател, не може да бъде повече от 30 на сто от общия брой на работещите при него работници и служители.
(3) Не може да се сключва трудов договор по ал. 1 за изпращане за изпълнение на работа:
1. при условията на първа и втора категория труд;
2. в предприятия, свързани с националната сигурност и отбраната на страната;
3. в предприятия, в които се провежда стачка.
(4) Трудовият договор по ал. 1 се сключва при условията и по реда на раздел I от тази глава, както следва:
1. до завършване на определена работа;
2. за заместване на работник или служител, който отсъства от работа.
(5) В трудовия договор по ал. 1 не могат да се уговарят клаузи, които забраняват или водят до невъзможност за възникване на трудово правоотношение между предприятието ползвател и работника или служителя по време или след изтичане на времето, за което той е изпратен за изпълнение на работата в предприятие ползвател.
(6) Предприятието, което осигурява временна работа, няма право да изисква от работника или служителя заплащане на такса за съдействие за започване на работа в предприятието ползвател, както и при сключване на трудов договор или при възникване на трудово правоотношение с предприятие ползвател преди, след или по време на работата, за която е бил изпратен.
(7) Предприятията, които осигуряват временна работа, осъществяват своята дейност след регистрация в Агенцията по заетостта при условия и по ред, определени в Закона за насърчаване на заетостта.

Задължения на предприятието, което осигурява временна работа

Чл. 107с. (Нов - ДВ, бр. 7 от 2012 г., в сила от 05.12.2011 г.) (1) Предприятието, което осигурява временна работа, е длъжно да изпрати уведомление до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите по реда на чл. 62, ал. 3.
(2) Изпращането по чл. 107р, ал. 1 се извършва с писмен акт на предприятието, което осигурява временна работа, след предоставянето на работника или служителя на екземпляра от сключения трудов договор и копието от уведомлението по чл. 62, ал. 3, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите. В акта се посочват датата на явяване в предприятието ползвател, точен адрес на предприятието ползвател, мястото на работа, работното място, наименованието на длъжността и характерът на работата в предприятието ползвател и длъжностното лице в предприятието ползвател, при което следва да се яви работникът или служителят, както и видът първоначално обучение, което ще се проведе в предприятието ползвател. Актът се връчва на работника или служителя срещу подпис не по-късно от един работен ден преди датата, определена за постъпването му на работа в предприятието ползвател, като се отбелязва датата на връчването му.
(3) Работникът или служителят има право писмено да откаже работа в предприятие ползвател, когато тя не съответства на професионалната му квалификация и здравословно състояние или се намира в друго населено място, за което е длъжен да информира предприятието, което осигурява временна работа, към момента на връчване на акта по ал. 2. В тази случай трудовата правоотношение се счита за несъществуващо.

на акта по ал. 2. В този случай трудовото правоотношение се смята за невъзникнало.
(4) Предприятието, което осигурява временна работа, няма право да изпраща работника или служителя в предприятие ползвател, в което се провежда стачка, независимо от сключените договори по чл. 107р и 107у.
(5) Предприятието, което осигурява временна работа, е длъжно:
1. да начислява във ведомост за заплати трудовото възнаграждение на работника или служителя;
2. да плаща на работника или служителя полагащото му се трудово възнаграждение;
3. по писмено искане на работника или служителя да му издаде извлечение от документите за изплатените или неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения;
4. да осигури работника или служителя при условия и по ред, установени в Кодекса за социално осигуряване и в Закона за здравното осигуряване;
5. по писмено искане на работника или служителя да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с възникването, изпълнението и прекратяването на трудовото правоотношение, в 14-дневен срок от искането;
6. при прекратяване на трудовото правоотношение да издаде заповед за уволнение или друг документ, с който се удостоверява прекратяването му.
(6) Предприятието, което осигурява временна работа, е длъжно да уведоми писмено предприятието ползвател за имената на работниците и служителите, които предстои да бъдат изпратени при него, не по-късно от един работен ден преди започването на работата.

Задължения на предприятието ползвател

Чл. 107т. (Нов - ДВ, бр. 7 от 2012 г., в сила от 05.12.2011 г.) (1) При изпълнение на работата, за която работникът или служителят е изпратен, предприятието ползвател е длъжно:
1. да определи работното място, където ще се изпълнява работата;
2. да връчи срещу подпис на работника или служителя преди започване на работата длъжностна характеристика и да отбележи датата на връчването;
3. да инструктира работника или служителя за безопасното и здравословното изпълнение на работата;
4. да отчита отработеното време, за което да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, и работника или служителя срещу подпис;
5. да определя размера на полагаемото се основно и допълнителни трудови възнаграждения, включително за положения извънреден и нощен труд, за което да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, и работника или служителя срещу подпис;
6. по писмено искане на работника или служителя да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с изпълнението на работата, в 14-дневен срок от искането;
7. да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, за условията, при които на същата или на сходна работа или длъжност работят останалите работници и служители, както и при промяна на тези условия;
8. да предоставя на работника или служителя информация съгласно изискванията на Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове по прилагането му;
9. да застрахова работника или служителя за своя сметка при условията и по реда на чл. 52 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд;
10. да предоставя своевременно на подходящо място в предприятието писмена информация за свободните работни места и длъжности, за да улесни достъпа на работника или служителя до постоянна работа;
11. да предприема мерки за улесняване достъпа на работника или служителя до обучение с цел да се улеснят възможностите за израстване в кариерата и професионалната му мобилност;
12. да провежда първоначално и продължаващо обучение на работника или служителя в съответствие с длъжността и характера на работата в предприятието ползвател.
(2) При изпълнение на работата, за която работникът или служителят е изпратен, предприятието ползвател е длъжно да му осигурява основни условия на труд и заетост и равно третиране, каквито е осигурило на останалите работници и служители, които работят при него и изпълняват същата или сходна работа или длъжност, включително здравословни и безопасни условия на труд.
(3) Предприятието ползвател няма право да променя длъжността и характера на работата, за изпълнението на която е изпратен работникът или служителят.
(4) (Нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) По искане на предприятието ползвател изпратеният работник или служител може да бъде командирован при условията и по реда на чл. 121 или 121а от предприятието, което осигурява временна работа, за изпълнение на трудовите му задължения извън мястото на постоянната му работа. Искането се изпраща от предприятието ползвател до предприятието, което осигурява временна работа, 5 работни дни преди командирането на работника или служителя.
(5) (Предишна ал. 4 - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) При дисциплинарно нарушение на изпратения работник или служител предприятието ползвател информира незабавно предприятието, което осигурява временна работа, и описва нарушението, времето, мястото и обстоятелствата, при които е извършено.
(6) (Предишна ал. 5 - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Предприятието ползвател може да отправи мотивирано предложение до предприятието, което осигурява временна работа, за налагане на дисциплинарно наказание на изпратения работник или служител, както и да бъде изпратен друг работник или служител на негово място.

Отношения между предприятията

Чл. 107у. (Нов - ДВ, бр. 7 от 2012 г., в сила от 05.12.2011 г.) (1) Отношенията между предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател, се уреждат с писмен договор.
(2) В договора по ал. 1 се определят:
1. наименованията на длъжностите и характерът на работата, за изпълнение на която ще се изпращат работници или служители;
2. продължителността на времето, за което ще се изпращат работници или служители;
3. задълженията на работниците или служителите към предприятието, което осигурява временна работа;
4. редът за ползване на отпуските;
5. задълженията на работниците или служителите към предприятието ползвател;
6. редът за обмен на информация между предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател за структурата и организацията на работната заплата, видовете допълнителни трудови възнаграждения и размерите им в предприятието, както и за сключения колективен трудов договор в предприятието ползвател, ако има такъв;
7. редът и сроковете, в които предприятието ползвател ще уведомява предприятието, което осигурява временна работа, за отчетеното работно време и определения размер на полагаемото се основно и допълнителни трудови възнаграждения, включително за положения извънреден и нощен труд от работника или служителя;
8. видът на първоначалното обучение, което ще бъде необходимо за изпълнение на временната работа;
9. отговорността при неизпълнение;
10. други условия, свързани с изпълнението на временната работа.
(3) За задълженията към работника или служителя, възникнали при, по повод или във връзка с изпълнението на възложената му работа, предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател отговарят солидарно.
(4) Прилагането на ал. 1 - 3 не лишава работника или служителя от защитата, която му осигурява сключеният от него трудов договор с предприятието, което осигурява временна работа.
(5) Предприятие ползвател, което е извършило масово уволнение, може да сключи договор по ал. 1 не по-рано от 6 месеца след извършването му.

Задължения на работника или служителя

Чл. 107ф. (Нов - ДВ, бр. 7 от 2012 г., в сила от 05.12.2011 г.) (1) Работникът или служителят е длъжен да изпълнява към предприятието, което осигурява временна работа, задълженията, които произтичат от трудовия договор по чл. 107р, но не са свързани с непосредственото изпълнение на възложената работа в предприятието ползвател.
(2) Работникът или служителят е длъжен да изпълнява към предприятието ползвател всички задължения, които произтичат от изпълнението на възложената работа.

Права на работника или служителя

Чл. 107х. (Нов - ДВ, бр. 7 от 2012 г., в сила от 05.12.2011 г.) (1) Работникът или служителят, изпратен за изпълнение на работа в предприятие ползвател, през времето, докато работи при него, има право на:
1. трудово възнаграждение;
2. отпуски, предвидени в този кодекс;
3. синдикално сдружаване;
4. участие в общото събрание на работниците и служителите в предприятието;
5. информация по всички въпроси, свързани с изпълнение на работата;
6. присъединяване към колективен трудов договор;
7. уреждане на колективните трудови спорове;
8. социално-битово и културно обслужване;
9. безопасни и здравословни условия на труд;
10. първоначално и продължаващо обучение в съответствие с длъжността и характера на работата в предприятието ползвател;
11. обезщетения при условията и по реда на Кодекса за социално осигуряване;
12. други права, непосредствено свързани с изпълнението на възложената работа.
(2) Работниците и служителите по ал. 1 не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение само поради временната им работа в сравнение с останалите работници и служители, които работят в предприятието ползвател на същата или на сходна работа, освен ако законът поставя ползването на някои права в зависимост от притежаваната квалификация или придобитите умения. Когато на същата или на сходна работа няма заети работници или служители, работниците и служителите, изпратени за изпълнение на временна работа в предприятието ползвател, не могат да бъдат поставени в по-неблагоприятно положение от останалите работници и служители, които работят при него.

Начало на изпълнението и прекратяване на работата

Чл. 107ц. (Нов - ДВ, бр. 7 от 2012 г., в сила от 05.12.2011 г.) (1) Изпълнението на задълженията на работника или служителя към предприятието ползвател започва с постъпването му на работа при него.
(2) Изпълнението на задълженията на работника или служителя в предприятието ползвател се прекратява:
1. със завършването на определената работа;
2. със завръщането на замествания на работа;
3. при прекратяване на трудовия договор между работника или служителя и предприятието, което осигурява временна работа, по реда на този кодекс;
4. при прекратяване регистрацията на предприятието, което осигурява временна работа.

Прилагане на други разпоредби за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа

Чл. 107ч. (Нов - ДВ, бр. 7 от 2012 г., в сила от 05.12.2011 г.) За неуредените в този раздел въпроси се прилагат общите разпоредби на този кодекс.

Раздел IX.
Допълнителен труд по трудов договор

Право на полагане на допълнителен труд

Чл. 108. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Допълнителен труд от работник

Чл. 109. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Допълнителен труд при същия работодател

Чл. 110. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работникът или служителят може да сключи трудов договор с работодателя, при когото работи, за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения, извън установеното за него работно време.

Допълнителен труд при друг работодател

Чл. 111. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) Работникът или служителят може да сключва трудови договори и с други работодатели за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение (външно съвместителство), освен ако не е уговорена забрана в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение поради защита на търговска тайна и/или предотвратяване на конфликт на интереси.

Забрана за полагане на допълнителен труд

Чл. 112. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Забранява се полагането на допълнителен труд от работници или служители, които:
1. работят при специфични условия и рисковете за живота и здравето им не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки - за работа при същите или други специфични условия;
2. са определени в закон или в акт на Министерския съвет.

Работно време по трудов договор за допълнителен труд

Чл. 113. (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 27 от 2005 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Максималната продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение при подневно изчисляване не може да бъде повече от:
1. 40 часа седмично - за ненавършилите 18-годишна възраст работници и служители;
2. 48 часа седмично - за другите работници и служители.
(2) При изричното им писмено съгласие работниците и служителите по ал. 1, т. 2 могат да работят и повече от 48 часа.
(3) Работникът или служителят по чл. 110 и 111 дава писменото си съгласие за работа повече от 48 часа седмично на работодателя, при когото работи. В случай че работникът или служителят не даде съгласие, той не може да бъде задължен да работи повече от 48 часа седмично, като отказът му не може да доведе до настъпване на неблагоприятни последици за него.
(4) Писменото съгласие на работника или служителя по чл. 111 за работа повече от 48 часа седмично се дава на работодателя - страна по трудовия договор за допълнителен труд.
(5) В случаите по ал. 3 и 4 продължителността на работното време се изчислява за период не по-дълъг от 4 месеца.
(6) Във всички случаи на полагане на допълнителен труд общата продължителност на работното време не може да нарушава непрекъснатата минимална междудневна и седмична почивка, установена с този кодекс.
(7) Работодателите водят документация за всеки работник или служител, който работи повече от 48 часа седмично. Документацията се държи на разположение на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда", която от съображения, свързани с безопасността и/или здравето на работниците и служителите, може да забранява или ограничава възможността за превишаване на седмичната продължителност на работното време.
(8) При поискване работодателите предоставят на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" информация за случаите, в които работниците и служителите са дали съгласие да работят повече от 48 часа седмично.

Трудов договор за работа през определени дни от месеца (Загл. изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г.)

Чл. 114. (1) (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 15 от 2010 г., предишен текст на чл. 114 - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Трудов договор може да се сключва и за работа през определени дни от месеца, като това време се признава за трудов стаж.
(2) (Нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Работникът или служителят може да сключи трудов договор по ал. 1 с работодателя, при когото работи, за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения, извън установеното за него работно време.

Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа

Чл. 114а. (Нов - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа може да се сключва между работник и регистриран земеделски стопанин или тютюнопроизводител за работа за един ден, като това време не се признава за трудов стаж.
(2) С един работник може да се сключват трудови договори общо за не повече от 90 дни в една календарна година.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Трудовият договор по ал. 1 може да се сключва за професии, неизискващи специална квалификация, в основна икономическа дейност "Растениевъдство" - само за обработка на насажденията и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят, лавандула и тютюн.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 42 от 2018 г.) Трудовият договор по ал. 1 съдържа данни за страните, място на работа, наименование на длъжността, размер на трудовото възнаграждение, дата на изпълнение на работата, продължителност, начало и край на работния ден. Нормалната продължителност на работното време е 8 часа, като страните по трудовия договор могат да уговарят работа и за половината от нея.
(5) Трудовото възнаграждение се изплаща лично на работника срещу разписка в края на работния ден.
(6) При сключване и при прекратяване на трудовия договор по ал. 1 не се прилагат чл. 62, ал. 3 и 4, чл. 127, ал. 1, т. 4 и чл. 128а, ал. 3.
(7) Условията и редът за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори пред инспекцията по труда се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика, съгласувана с управителя на Националния осигурителен институт и с изпълнителния директор на Националната агенция за приходите. С наредбата се утвърждава и образец на трудов договор по ал. 1.
(8) Работниците, които полагат труд по ал. 1, се осигуряват при условия и по ред, установени в Кодекса за социално осигуряване и в Закона за здравното осигуряване.

Съдържание

Чл. 115. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) С трудовите договори по този раздел освен условията по чл. 66, ал. 1 се уговарят продължителността и разпределението на работното време, а може да се уговаря и периодичността на изплащането на трудовото възнаграждение.

Задължение на предприятието

Чл. 116. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Обществено осигуряване

Чл. 117. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работниците и служителите, които полагат допълнителен труд, се осигуряват по условия и по ред, установени в отделен закон.

Раздел X.
Изменение на трудовото правоотношение

Забрана за едностранно изменение на трудовото правоотношение

Чл. 118. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят или работникът или служителят не могат да променят едностранно съдържанието на трудовото правоотношение освен в случаите и по реда, установени в закона.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Не се смята изменение на трудовото правоотношение, когато работникът или служителят е преместен на друго работно място в същото предприятие, без да се променят определеното място на работа, длъжността и размерът на основната заплата на работника или служителя.
(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят може едностранно да увеличава трудовото възнаграждение на работника или служителя.

Изменение на трудовото правоотношение по взаимно съгласие

Чл. 119. (1) (Предишен текст на чл. 119 - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) Трудовото правоотношение може да се изменя с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време.
(2) (Нова - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) Когато трудовият договор е срочен и/или за работа на непълно работно време, работникът или служителят има право писмено да предложи на работодателя изменението му в трудов договор за неопределено време и/или за работа на пълно работно време.
(3) (Нова - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) Когато е уговорен срок за изпитване, работникът или служителят може да предлага изменение на трудовото правоотношение по ал. 2 след изтичането на срока за изпитване.
(4) (Нова - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) Когато работодателят откаже изменение на трудовото правоотношение по ал. 2, той е длъжен в срок до един месец да предостави на работника или служителя мотивиран писмен отговор, освен ако предложението е направено повече от два пъти за период от една година.

Изменение на мястото и характера на работата от работодателя

Чл. 120. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят може при производствена необходимост, както и при престой, да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно друга работа в същото или в друго предприятие, но в същото населено място или местност за срок до 45 календарни дни през една календарна година, а в случаи на престой - докато той продължава.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Промяната по предходната алинея се извършва в съответствие с квалификацията и здравословното състояние на работника или служителя.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят може да възложи на работника или служителя работа от друг характер, макар и да не съответствува на неговата квалификация, когато това се налага по непреодолими причини.

Изпълняване на длъжност в институция на Европейския съюз

Чл. 120а. (Нов - ДВ, бр. 43 от 2008 г.) (1) Работник или служител може да бъде изпратен да изпълнява длъжност в институция на Европейския съюз за срок до 4 години.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г.) За срока на изпълнението на длъжност в институция на Европейския съюз работникът или служителят запазва трудовото си правоотношение и продължава да получава от работодателя основното си трудово възнаграждение.
(3) При изпълнение на задълженията си работникът или служителят се ръководи единствено от интересите на институцията, в която е изпратен, и не извършва действия за работодателя.
(4) След изтичането на срока за изпълнение на длъжност в институция на Европейския съюз, както и в случаите на предсрочно прекратяване работникът или служителят заема предишната си длъжност в срок до 15 дни, а когато тя е съкратена - друга равностойна длъжност.
(5) Условията и редът за изпращане на работници и служители да изпълняват длъжности в институция на Европейския съюз се определят с наредба на Министерския съвет.

Възлагане на надомна работа и работа от разстояние при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка (Загл. доп. - ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.)

Чл. 120б. (Нов - ДВ, бр. 28 от 2020 г., в сила от 13.03.2020 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.) Работодателят може при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно надомна работа и/или работа от разстояние. В този случай се изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор.
(2) Промяната по ал. 1 се извършва със заповед на работодателя, в която се определят условията по чл. 107в, ал. 2 и/или чл. 107и, ал. 2.

Преустановяване на работата при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка (Загл. доп. - ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.)

Чл. 120в. (Нов - ДВ, бр. 28 от 2020 г., в сила от 13.03.2020 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.) При обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка работодателят може със заповед да преустанови работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители за целия период или за част от него до отмяната на извънредното положение.
(2) (Доп. - ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.) Когато при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка работата на предприятието или на част от него е преустановена със заповед на държавен орган, работодателят е длъжен да не допуска работниците или служителите до работните им места за периода, определен в заповедта.

Командироване на работници или служители

Чл. 121. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато нуждите на предприятието налагат, работодателят може да командирова работника или служителя за изпълнение на трудовите задължения извън мястото на постоянната му работа, но за не повече от 30 календарни дни без прекъсване.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Командироване за срок, по-дълъг от 30 календарни дни, се извършва с писмено съгласие на работника или служителя.
(3) (Нова - ДВ, бр. 15 от 2010 г., в сила от 28.08.2010 г., отм. - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.)
(4) (Нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г., отм. - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.)
(5) (Нова - ДВ, бр. 82 от 2011 г., предишна ал. 4, доп. - ДВ, бр. 7 от 2012 г., отм. - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.)

Командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги

Чл. 121а. (Нов - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) (1) Командироване на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги е налице, когато:
1. български работодател командирова работник или служител на територията на друга държава - членка на Европейския съюз, държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария:
а) за своя сметка и под свое ръководство въз основа на договор, сключен между работодателя и ползвателя на услугите;
б) в предприятие от същата група предприятия;
2. работодател, регистриран по законодателството на друга държава - членка на Европейския съюз, държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, на Конфедерация Швейцария или на трета държава командирова работник или служител на територията на Република България:
а) за своя сметка и под свое ръководство въз основа на договор, сключен между работодателя и ползвателя на услугите;
б) предприятие от същата група предприятия.
(2) Изпращане на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги е налице, когато:
1. регистрирано по българското законодателство предприятие, което осигурява временна работа, изпраща работник или служител в предприятие ползвател на територията на друга държава - членка на Европейския съюз, държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария;
2. предприятие, което осигурява временна работа, регистрирано по законодателството на друга държава - членка на Европейския съюз, държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, на Конфедерация Швейцария или на трета държава, изпраща работник или служител на работа в предприятие ползвател на територията на Република България.
(3) Работник или служител може да бъде командирован или изпратен при условията по ал. 1 и 2, когато за целия период на командироването или на изпращането съществува трудово правоотношение между него и командиращия или изпращащия работодател.
(4) В случаите по ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1 за срока на командироването или на изпращането на работника или служителя се осигуряват най-малко същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в приемащата държава.
(5) В случаите по ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2 за срока на командироването или на изпращането на работника или служителя се осигуряват най-малко същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в Република България.
(6) (Изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Когато в съответствие с изискванията на ал. 5 работодателят по ал. 1, т. 2 и предприятието, което осигурява временна работа по ал. 2, т. 2, не начислява и изплаща трудово възнаграждение в съответствие с българското законодателство, работникът или служителят има право на:
1. неизплатените трудови възнаграждения, които са дължими при спазване на условията на ал. 5;
2. обезщетения или други вземания, свързани с трудовото правоотношение, дължими по закон;
3. възстановяване на неправомерно удържани от трудовото възнаграждение данъци и/или осигурителни вноски;
4. възстановяване на прекомерно високи разходи спрямо трудовото възнаграждение или качеството на настаняването, удържани от трудовото възнаграждение на работника или служителя за предоставено от работодателя настаняване.
(7) Работник или служител, който е предявил иск поради неспазване на минималните условия на работа по ал. 4 или 5, не може да се третира неблагоприятно от работодателя на това основание.
(8) Условията и редът за командироване и изпращане по ал. 1 и 2 се определят с наредба на Министерския съвет.

Изпращане работниците на обучение

Чл. 122. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Запазване на трудовото правоотношение при промяна на работодателя

Чл. 123. (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Трудовото правоотношение с работника или служителя не се прекратява при промяна на работодателя в резултат на:
1. сливане на предприятия;
2. вливане на едно предприятие в друго;
3. разпределяне на дейността на едно предприятие между две или повече предприятия;
4. преминаване на обособена част от едно предприятие към друго;
5. промяна на правноорганизационната форма на предприятието;
6. смяна на собственика на предприятието или на обособена част от него;
7. преотстъпване или прехвърляне на дейност от едно предприятие на друго, включително прехвърляне на материални активи.
(2) В случаите по ал. 1 правата и задълженията на работодателя прехвърлител преди промяната, които произтичат от трудовите правоотношения към датата на промяната, се прехвърлят на новия работодател приобретател.
(3) Правата, произтичащи от допълнителното доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите при работодателя прехвърлител, които са били в трудови правоотношения с него към датата на промяната по ал. 1, както и правата на лицата, които към датата на промяната не са били вече работници и служители, се уреждат в отделен закон.
(4) За задълженията към работника или служителя, възникнали преди промяната по ал. 1, отговаря:
1. при сливане или вливане на предприятия и при промяна на правно-организационната форма - работодателят приобретател;
2. в останалите случаи - солидарно работодателят прехвърлител и работодателят приобретател.
(5) (Нова - ДВ, бр. 104 от 2007 г.) Алинеи 1 - 4 се прилагат при учредяване на европейско дружество и европейско кооперативно дружество чрез сливане, както и при сливане и вливане по раздел V от глава шестнадесета на Търговския закон.

Запазване на трудовото правоотношение при отдаване на предприятието или на обособена част от него под наем или аренда, както и при възлагане на концесия (Загл. изм. - ДВ, бр. 96 от 2017 г., в сила от 02.01.2018 г.)

Чл. 123а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 96 от 2017 г., в сила от 02.01.2018 г.) Трудовото правоотношение с работника или служителя не се прекратява при промяна на работодателя в случаите на отдаване на предприятието или на обособена част от него под наем или аренда. Трудовото правоотношение с работник или служител не се прекратява и при възлагане на концесия, в предмета на която са включени дейности, които са свързани с характера на работата - предмет на трудовия договор, или обектът, в който се намира мястото на работа, е включен в обекта на концесията.
(2) В случаите по ал. 1 правата и задълженията на стария работодател, които произтичат от трудови правоотношения, съществуващи към датата на промяната, се прехвърлят на новия работодател.
(3) За задълженията към работника или служителя, възникнали преди промяната по ал. 1, отговарят солидарно двамата работодатели.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 96 от 2017 г., в сила от 02.01.2018 г.) След изтичане на срока на договора за наем, аренда или на концесионния договор трудовите правоотношения с работниците и служителите не се прекратяват, а преминават към стария им работодател.

Глава шеста.
ОСНОВНИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ ПО ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ (ИЗМ. - ДВ, БР. 100 ОТ 1992 Г.)

Раздел I.
Основни задължения при предоставянето на работната сила (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)

Съдържание на трудовото правоотношение

Чл. 124. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) По трудовото правоотношение работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил, и да спазва установената трудова дисциплина, а работодателят - да осигури на работника или служителя условия за изпълнение на работата и да му плаща възнаграждение за извършената работа.

Задължение за добросъвестно изпълнение

Чл. 125. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работникът или служителят трябва да изпълнява трудовите си задължения точно и добросъвестно.

Задължения при изпълнение на възложената работа

Чл. 126. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) При изпълнение на работата, за която се е уговорил, работникът или служителят е длъжен:
1. да се явява навреме на работа и да бъде на работното си място до края на работното време;
2. да се явява на работа в състояние, което му позволява да изпълнява възложените задачи и да не употребява през работното време алкохол или друго упойващо вещество;
3. да използва цялото работно време за изпълнение на възложената работа;
4. да изпълнява работата си в изискуемото се количество и качество;
5. да спазва техническите и технологическите правила;
6. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) да спазва правилата за здравословни и безопасни условия на труд;
7. да изпълнява законните нареждания на работодателя;
8. да пази грижливо имуществото, което му е поверено или с което е в досег при изпълнение на възложената му работа, както и да пести суровините, материалите, енергията, паричните и другите средства, които му се предоставят за изпълнение на трудовите задължения;
9. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) да бъде лоялен към работодателя, като не злоупотребява с неговото доверие и не разпространява поверителни за него сведения, както и да пази доброто име на предприятието;
10. да спазва вътрешните правила, приети в предприятието, и да не пречи на другите работници и служители да изпълняват трудовите си задължения;
11. да съгласува работата си с останалите работници и служители и да им оказва помощ в съответствие с указанията на работодателя;
12. (нова - ДВ, бр. 95 от 2003 г.) да уведоми работодателя за наличие на несъвместимост с изпълняваната работа, когато по време на осъществяването ѝ за него възникне някое от основанията за недопустимост по чл. 107а, ал. 1;
13. (предишна т. 12 - ДВ, бр. 95 от 2003 г.) да изпълнява и всички други задължения, които произтичат от нормативен акт, от колективен трудов договор, от трудовия договор и от характера на работата.

Задължения на работодателя за осигуряване на условия за работа

Чл. 127. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 127, доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури:
1. работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение;
2. работно място и условия в съответствие с характера на работата;
3. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) здравословни и безопасни условия за труд;
4. (нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., доп. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) длъжностна характеристика, екземпляр от която се връчва на работника или служителя при сключване на трудовия договор срещу подпис и се отбелязва датата на връчването;
5. (предишна т. 4, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., доп. - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с правилата за вътрешния трудов ред, с вътрешните правила за работната заплата и с правилата за здравословни и безопасни условия на труд;
6. (нова - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) информация за условията и реда за прекратяване на трудовия договор съгласно разпоредбите на този кодекс;
7. (нова - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) информация за осигурявани от работодателя обучения, свързани с поддържане и повишаване на професионалната квалификация и подобряване на професионалните умения.
(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят е длъжен да пази достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение.
(3) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., отм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.)
(4) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., изм. - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) Когато работодателят командирова работник или служител на работа зад граница за повече от един месец, той е длъжен преди заминаването писмено да го информира за:
1. продължителността на работата;
2. валутата, в която ще се изплаща възнаграждението;
3. (изм. - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) допълнителните трудови възнаграждения, които ще се изплащат в пари или в натура, свързани с командироването зад граница, ако такива са предвидени;
4. условията за завръщане в страната.
(5) (Нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) В случаите, когато работник или служител е изпратен на работа зад граница от предприятие, което осигурява временна работа, то е длъжно преди заминаването писмено да го информира за:
1. продължителността на работата;
2. валутата, в която ще се изплаща възнаграждението;
3. допълнителните трудови възнаграждения, които ще се изплащат в пари или в натура, свързани с изпращането зад граница, ако такива са предвидени;
4. условията за завръщане в страната.

Задължение на работодателя за начисление и плащане на трудово възнаграждение

Чл. 128. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) Работодателят е длъжен в установените срокове:
1. да начислява във ведомости за заплати трудовите възнаграждения на работниците и служителите за положения от тях труд;
2. да плаща уговореното трудово възнаграждение за извършената работа;
3. да издава при поискване от работника или служителя извлечение от ведомостите за заплати за изплатените или неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения.

Задължение на работодателя за издаване на документи

Чл. 128а. (Нов - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) (1) По писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение, в 14-дневен срок от искането.
(2) По писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен в срока по ал. 1 да му предостави обективна и справедлива характеристика за неговите професионални качества и за резултатите от трудовата му дейност или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател.
(3) При прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да издаде заповед за уволнение или друг документ, с който се удостоверява прекратяването му.

Задължение на работодателя да води трудово досие на работника или служителя

Чл. 128б. (Нов - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) (1) Работодателят е длъжен да води трудово досие на всеки работник или служител.
(2) Трудовото досие на работника или служителя се създава при постъпване на работа и в него се съхраняват документите във връзка с възникването, съществуването, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение.
(3) (Нова - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 01.01.2017 г.) Част от документите по ал. 2 могат да бъдат създавани и съхранявани като електронни документи. Видът и изискванията за създаването и съхраняването им се определят с акт на Министерския съвет.
(4) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 01.01.2017 г.) Работникът или служителят има право да получава заверени копия от съхраняваните документи по реда на чл. 128а.

Задължение на работодателя да осигури работника или служителя

Чл. 129. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 82 от 2011 г.) Работодателят е длъжен да осигури работника или служителя при условия и по ред, установени в Кодекса за социално осигуряване и в Закона за здравното осигуряване.

Раздел II.
Общи правила за информиране и консултиране (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)

Задължение на работодателя за информиране и консултиране (Загл. изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)

Чл. 130. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Работодателят е длъжен да предостави на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7 и 7а в предприятието изискващата се от закона информация, както и да проведе консултации с тях.
(2) Работодателят предоставя информация, провежда консултации и съгласуване в предвидените от закона случаи само със синдикалните организации или само с представителите по чл. 7, ал. 2, когато в предприятието няма синдикални организации или няма избрани представители по чл. 7, ал. 2 или някой от тях откаже да участва в процедурата по информиране и/или консултиране.
(3) Синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7 и 7а са длъжни да запознаят работниците и служителите с получената от работодателя информация, както и да вземат предвид тяхното мнение при провеждане на консултациите.
(4) Работниците и служителите имат право на своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на работодателя, която е от значение за трудовите им права и задължения.
(5) С колективен трудов договор или със споразумение работодателят и представителите на работниците и служителите по чл. 7а могат да договарят и други практически мерки за информиране и консултиране на работниците и служителите освен посочените в закона.

Право на информация и консултации в случаи на масово уволнение

Чл. 130а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Когато работодателят има намерение да предприеме масови уволнения, той е длъжен да започне консултации с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 своевременно, но не по-късно от 45 дни преди извършването им, и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да се избегнат или ограничат масовите уволнения и да се смекчат последиците от тях. Редът и начинът за провеждане на консултациите се определят от работодателя, представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.
(2) Независимо от обстоятелството дали работодателят или друг правен субект е взел решението, довело до масови уволнения, работодателят е длъжен преди началото на консултациите по ал. 1 да предостави писмена информация на представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 за:
1. причините за предвижданите уволнения;
2. броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, и основните икономически дейности, групи професии и длъжности, към които се отнасят;
3. броя на заетите работници и служители от основните икономически дейности, групи професии и длъжности в предприятието;
4. конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор по чл. 329 на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
5. периода, през който ще се извършат уволненията;
6. дължимите обезщетения, свързани с уволненията.
(3) След предоставянето на информацията по ал. 2 в срок три работни дни работодателят е длъжен да изпрати копие от нея на съответното поделение на Агенцията по заетостта.
(4) Представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 могат да изпратят на съответното поделение на Агенцията по заетостта становище по предоставената им информация във връзка с предвижданите масови уволнения.
(5) При неизпълнение на задължението на работодателя по ал. 2 представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 имат право да сигнализират Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" за неспазване на трудовото законодателство.
(6) За неизпълнение на задължението си по ал. 1 работодателят не може да се позовава на обстоятелството, че друг орган е взел решението за масови уволнения.
(7) Предвидените масови уволнения се извършват не по-рано от 30 дни след уведомяване на Агенцията по заетостта, независимо от сроковете на предизвестие.

Задължение за информация и консултации при промяна на работодателя

Чл. 130б. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Преди извършване на промяната по чл. 123, ал. 1 работодателят прехвърлител и работодателят приобретател, а в случаите на чл. 123а, ал. 1 - старият и новият работодател, са длъжни да информират представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от своите предприятия за:
1. предвижданата промяна и датата на извършването ѝ;
2. причините за промяната;
3. възможните правни, икономически и социални последици от промяната за работниците и служителите;
4. предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите, включително за изпълнението на задълженията по чл. 123, ал. 4 и чл. 123а, ал. 3.
(2) Работодателят прехвърлител по чл. 123 или старият работодател по чл. 123а е длъжен да предостави информацията по ал. 1 в срок най-малко два месеца преди извършването на промяната.
(3) Работодателят приобретател по чл. 123 или новият работодател по чл. 123а е длъжен да предостави информацията по ал. 1 своевременно, но във всички случаи в срок най-малко два месеца преди работниците и служителите му да бъдат пряко засегнати от промяната по отношение на условията на труд и заетост.
(4) Когато някой от работодателите предвижда мерки по ал. 1, т. 4 по отношение на работниците и служителите от своето предприятие, той е длъжен преди извършване на промяната да проведе своевременно консултации и да положи усилия за постигане на споразумение с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 относно тези мерки.
(5) В случаите, когато в предприятието няма синдикални организации и представители на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2, работодателят предоставя информацията по ал. 1 на съответните работници и служители.
(6) При неизпълнение на задължението на работодателя по ал. 1 или когато той не проведе консултациите по ал. 4, представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 или работниците и служителите имат право да сигнализират Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" за неспазване на трудовото законодателство.
(7) За неизпълнение на задължението си по ал. 1 работодателят не може да се позовава на обстоятелството, че друг орган е взел решението за промяната.

Задължение за информация при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието

Чл. 130в. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) В случаите по чл. 7а работодателят е длъжен да предостави на избраните представители на работниците и служителите информация относно:
1. последните и предстоящите изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието;
2. положението, структурата и очакваното развитие на заетостта в предприятието, както и относно предвижданите подготвителни мерки, особено в случаите, когато съществува заплаха за заетостта;
3. (нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) броя на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, или за намеренията си да ползва такива работници и служители;
4. (доп. - ДВ, бр. 82 от 2011 г., предишна т. 3 - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) възможните съществени промени в организацията на труда, в т.ч. при въвеждане на надомна работа и работа от разстояние.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) След предоставянето на информацията по ал. 1 работодателят е длъжен да проведе консултации по въпросите по ал. 1, т. 2 - 4.
(3) Когато информацията по ал. 1 съдържа данни, разгласяването на които може да увреди законните интереси на работодателя, той има право да я предостави с изискване за поверителност.
(4) В случаите по ал. 3 представителите на работниците и служителите нямат право да разкриват информацията по ал. 1 на останалите работници и служители и на трети лица.
(5) Работодателят може да откаже предоставянето на информация или провеждането на консултации, когато характерът на информацията или консултациите могат сериозно да навредят на функционирането на предприятието или на законните интереси на работодателя.
(6) При отказ да се предостави информация по ал. 5 и при възникнал спор относно неговата основателност страните могат да потърсят съдействие за уреждане на спора чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от Националния институт за помирение и арбитраж.

Срокове за информиране и консултиране

Чл. 130г. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Работодателят и представителите на работниците и служителите по чл. 7а определят в споразумение:
1. съдържанието на информацията и сроковете, в които ще им бъде предоставяна;
2. сроковете, в които представителите на работниците и служителите ще подготвят своето становище по предоставената информация;
3. сроковете и предмета на консултации;
4. представителите на работодателя, определени да предоставят информация и да провеждат консултации.
(2) В случай че не се постигне споразумение по ал. 1:
1. информацията за последните и предстоящите изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието се предоставя в сроковете за съставяне на счетоводните отчети;
2. информацията относно положението, структурата и развитието на заетостта в предприятието и мерките за запазването ѝ се предоставя не по-късно от един месец преди предприемането им;
3. информацията относно решенията, които биха могли да доведат до съществени промени в организацията на труда или трудовите правоотношения, се предоставя не по-късно от един месец преди съответните промени;
4. (изм. - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) консултациите по чл. 130в, ал. 1, т. 2, 3 и 4 се провеждат в срок до две седмици след предоставяне на информацията.
(3) В случаите, когато работодателят предвижда мерки, които водят до промяна по чл. 123 или 123а или до масови уволнения, информацията и консултациите се провеждат при условията, по реда и в сроковете по чл. 130а и 130б.
(4) В случай че работодателят не предостави информация в сроковете по ал. 1 или 2, представителите на работниците и служителите имат право да я поискат писмено от него, а при отказ да им я предостави - да сигнализират Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" за неспазване на трудовото законодателство.

Права при действието на трудовото правоотношение

(Раздел II "Основни права и задължения на предприятието" отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 131. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Задължение за създаване на нормални условия на труд

Чл. 132. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Задължение за организиране на трудовия процес

Чл. 133. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Задължение за развитие на демокрацията в трудовите отношения

Чл. 134. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Осъществяване на правата и задълженията на предприятието

Чл. 135. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Глава седма.
РАБОТНО ВРЕМЕ И ПОЧИВКИ

Раздел I.
Редовно работно време

Нормална продължителност на работното време

Чл. 136. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работната седмица е петдневна с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа.
(2) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)
(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа.
(4) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Нормалната продължителност на работното време по предходните алинеи не може да бъде удължавана, освен в случаите и по реда, предвидени в този кодекс.
(5) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Удължаване на работното време

Чл. 136а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) По производствени причини работодателят може с писмена заповед да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира чрез съответното му намаляване през други, след предварителна консултация с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.
(2) (Доп. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) Продължителността на удължения работен ден при условията по ал. 1 не може да надвишава 10 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време. В тези случаи продължителността на работната седмица не може да надвишава 48 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - 40 часа. Работодателят е длъжен да води специална книга за отчитане удължаването, съответно компенсирането на работното време.
(3) Удължаването на работното време по ал. 1 и 2 се допуска за срок до 60 работни дни през една календарна година, но за не повече от 20 работни дни последователно.
(4) В случаите по ал. 1 работодателят е длъжен да компенсира удължаването на работното време чрез съответното му намаляване в срок до 4 месеца за всеки удължен работен ден. Когато работодателят не компенсира удължаването на работното време в посочения срок, работникът или служителят има право сам да определи времето, през което ще се компенсира удължаването на работното време чрез съответното му намаляване, като уведоми за това работодателя писмено поне две седмици предварително.
(5) При прекратяването на трудовото правоотношение преди компенсирането по ал. 4 разликата до нормалния работен ден се заплаща като извънреден труд.
(6) За работниците и служителите по чл. 147 удължаване на работното време се допуска при условията на този член за полагане на извънреден труд.

Намалено работно време

Чл. 137. (1) (Предишен текст на чл. 137 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Намалено работно време се установява за:
1. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) работници и служители, които извършват работа при специфични условия и рисковете за живота и здравето им не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки, но намаляването на продължителността на работното време води до ограничаване на рисковете за тяхното здраве;
2. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) работници или служители, ненавършили 18 години.
(2) (Нова - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) Видовете работи, за които се установява намалено работно време, се определят с наредба на Министерския съвет.
(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) Право на намалено работно време по ал. 1, т. 1 имат работниците и служителите, които работят в съответните условия не по-малко от половината от законоустановеното работно време.
(4) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишна ал. 3 - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) При намаляването на работното време по ал. 1 и 2 не се намаляват трудовото възнаграждение и другите права на работника или служителя по трудовото правоотношение.

Непълно работно време

Чл. 138. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 138 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Страните по трудовия договор могат да уговарят работа за част от законоустановеното работно време (непълно работно време). В тези случаи те определят продължителността и разпределението на работното време.
(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) В случаите по ал. 1 месечната продължителност на работното време на работниците и служителите на непълно работно време е по-малка в сравнение с месечната продължителност на работното време на работниците и служителите, които работят по трудово правоотношение на пълно работно време в същото предприятие и изпълняват същата или сходна работа. Когато на същата или на сходна работа няма заети работници и служители на пълно работно време, сравнението се прави спрямо продължителността на месечното работно време на останалите работници и служители в предприятието.
(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работниците и служителите по ал. 1 не могат да бъдат поставени в по-неблагоприятно положение само поради непълната продължителност на работното им време в сравнение с работниците и служителите, които са страна по трудов договор на пълно работно време, изпълняващи същата или сходна работа в предприятието. Те ползват същите права и имат същите задължения, каквито имат работниците и служителите, работещи на пълно работно време, освен ако законът поставя ползването на някои права в зависимост от продължителността на отработеното време, трудовия стаж, притежаваната квалификация и други.
(4) (Нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) Трудов договор, сключен за част от законоустановеното работно време, се смята за сключен за работа при нормална продължителност на работното време в случаите, когато от контролните органи бъде установено, че работникът или служителят по този договор полага труд извън установеното за него работно време, без да са налице условия за полагане на извънреден труд в случаите, допустими от закона.

Въвеждане на непълно работно време от работодателя

Чл. 138а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) При намаляване на обема на работа работодателят може да установи за период до три месеца в една календарна година непълно работно време за работниците и служителите в предприятието или в негово звено, които работят на пълно работно време, след предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.
(2) (Нова - ДВ, бр. 28 от 2020 г., в сила от 13.03.2020 г., доп. - ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.) В предприятието или в негово звено работодателят може да установи за целия период на обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка или за част от този период непълно работно време за работниците и служителите, които работят на пълно работно време.
(3) (Предишна ал. 2, доп. - ДВ, бр. 28 от 2020 г., в сила от 13.03.2020 г.) Продължителността на работното време по ал. 1 и по ал. 2 не може да бъде по-малка от половината от законоустановената за периода на изчисляване на работното време.
(4) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 28 от 2020 г., в сила от 13.03.2020 г.) С оглед създаване на възможност за преминаване от пълно на непълно работно време или обратно работодателят:
1. взема под внимание молбите на работниците и служителите за преминаване от работа на пълно работно време на непълно работно време, независимо дали молбите са за същото или за друго работно място, когато съществува такава възможност в предприятието;
2. взема под внимание молбите на работниците и служителите за преминаване от работа на непълно работно време на работа на пълно работно време или за увеличаване продължителността на непълното работно време, ако възникне такава възможност;
3. предоставя своевременно на подходящо място в предприятието писмена информация на работниците и служителите за свободните работни места и длъжности при пълно и непълно работно време, за да се улесни преминаването от работа на пълно работно време на работа на непълно работно време или обратно; тази информация се предоставя и на представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2;
4. предприема мерки за улесняване на достъпа до работа на непълно работно време на всички нива в предприятието, включително за длъжностите, изискващи квалификация, и за ръководните длъжности, и при възможност за улесняване достъпа на работниците и служителите, които работят на непълно работно време, до професионално обучение с цел да се увеличат възможностите за израстване в кариерата и професионалната мобилност.

Разпределение на работното време

Чл. 139. (1) Разпределението на работното време се установява в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) В предприятия, в които организацията на труда позволява това, може да се установява работно време с променливи граници. Времето, през което работникът или служителят трябва задължително да бъде на работа в предприятието, както и начинът за неговото отчитане се определят от работодателя. Извън времето на задължителното присъствие работникът или служителят сам определя началото на работното си време.
(3) (Нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) В случаите по ал. 2 извън времето на задължителното присъствие работникът или служителят може да отработва неотработеното дневно работно време в следващия или в други дни от същата работна седмица. Начинът на отчитането на работното време се урежда с правилника за вътрешния трудов ред на предприятието.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., отм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., предишна ал. 3 - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) В зависимост от характера на труда и организацията на работата работният ден може да бъде разделен на две или три части.
(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) За някои длъжности поради особения характер на работата може да се установява задължение за дежурство или за разположение на работодателя през определено време от денонощието. Редът за установяване задължение за дежурство и за разположение на работодателя, максималната продължителност на времето и редът за отчитането му се определят с наредба на Министерския съвет.

Ненормиран работен ден

Чл. 139а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Поради особения характер на работата работодателят след консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 може да установява за някои длъжности ненормиран работен ден.
(2) (Нова - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Не може да се установява ненормиран работен ден за работниците и служителите с намалено работно време.
(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя със заповед на работодателя.
(4) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Работниците и служителите с ненормиран работен ден са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичането на редовното работно време.
(5) (Предишна ал. 4 - ДВ, бр. 108 от 2008 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) В случаите по ал. 4 работниците и служителите имат право освен на почивките по чл. 151 и на почивка не по-малко от 15 минути след изтичането на редовното работно време.
(6) (Предишна ал. 5 - ДВ, бр. 108 от 2008 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) В случаите по ал. 4 общата продължителност на работното време не може да нарушава непрекъснатата минимална междудневна и седмична почивка, установена с този кодекс.
(7) (Предишна ал. 6 - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Работата над редовното работно време в работни дни се компенсира с допълнителен платен годишен отпуск, а работата в почивни и празнични дни - с увеличено възнаграждение за извънреден труд.

Нощен труд

Чл. 140. (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) 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.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Нощен е трудът, който се полага от 22,00 ч. до 06,00 ч., а за работници и служители, ненавършили 16-годишна възраст - от 20,00 ч. до 06,00 ч.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Работодателят е длъжен да осигурява на работниците и служителите безплатна храна, ободряващи напитки и други облекчаващи условия за ефективно полагане на нощния труд.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Нощният труд е забранен за:
1. работници и служители, които не са навършили 18-годишна възраст;
2. (изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) бременни работнички и служителки както и работнички и служителки в напреднал етап на лечение ин-витро;
3. (изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) майки с деца до 6-годишна възраст, както и майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, освен с тяхно писмено съгласие;
4. трудоустроени работници и служители освен с тяхно съгласие и ако това не се отразява неблагоприятно на здравето им съгласно заключение на здравните органи;
5. работници и служители, които продължават образованието си без откъсване от производството освен с тяхно съгласие.
(5) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., отм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)

Особени правила при полагане на нощен труд

Чл. 140а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Работници и служители, в редовното работно време на които се включват най-малко три часа нощен труд по чл. 140, ал. 2, както и работници и служители, които работят на смени, една от които включва най-малко три часа нощен труд, се смятат за работници и служители, които полагат нощен труд.
(2) Работниците и служителите, които полагат нощен труд, се приемат на работа само след предварителен медицински преглед, който е за сметка на работодателя.
(3) Работниците и служителите, които полагат нощен труд, подлежат на периодични медицински прегледи по чл. 287.
(4) Когато здравен орган установи, че здравословното състояние на работник или служител се е влошило поради полагане на нощен труд, той се премества на подходяща дневна работа или се трудоустроява.
(5) Работодателят, при който работниците и служителите полагат нощен труд, е длъжен при поискване от Изпълнителна агенция "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.

Работа на смени

Чл. 141. (1) Когато характерът на производствения процес налага, работата в предприятието се организира на две или повече смени.
(2) Работната смяна е смесена, когато включва дневен и нощен труд. Смесена работна смяна с 4 и повече часа нощен труд се смята за нощна и има продължителност на нощна смяна, а с по-малко от 4 часа нощен труд се смята за дневна и има продължителност на дневна смяна.
(3) Редуването на смените в предприятието се определя в правилника за вътрешния трудов ред.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работните смени на работниците и служителите, които продължават образованието си без откъсване от производството, както и на учащите се, които работят през свободното от учение време, се определят в зависимост от организацията на учебния процес.
(5) Забранява се възлагането на работа през две последователни работни смени.
(6) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) При производства с непрекъсваем процес на работа работникът или служителят не може да преустановява работата си до идването на сменящия го работник или служител без разрешение на непосредствения ръководител. В тези случаи непосредственият ръководител е длъжен да вземе необходимите мерки за идването на сменящ работник или служител.

Отчитане на работното време

Чл. 142. (1) Работното време се изчислява в работни дни - подневно.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) Работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време при условия и по ред, определени с наредба на Министерския съвет.
(3) (Нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) В случаите на ал. 2 работодателят определя период, за който се установява сумирано изчисляване на работното време, с продължителност от 1 до 4 месеца.
(4) (Нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) С колективен трудов договор по чл. 51б може да бъде определен период за сумираното изчисляване на работното време до 12 месеца. Браншовете и отраслите, в които може да бъде определен период за сумирано изчисляване на работното време до 12 месеца, се установяват с наредбата по ал. 2.
(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишна ал. 3 - ДВ, бр. 107 от 2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) Не се допуска сумирано изчисляване на работното време за работниците и служителите с ненормиран работен ден.
(6) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., предишна ал. 4 - ДВ, бр. 107 от 2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) Максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време 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.

Раздел II.
Извънреден труд

Определение и забрана

Чл. 143. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Извънреден е трудът, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител от работника или служителя извън установеното за него работно време.
(2) Извънредният труд е забранен.

Допустимост по изключение

Чл. 144. Извънреден труд се допуска по изключение само в следните случаи:
1. за извършване на работа във връзка с отбраната на страната;
2. (нова - ДВ, бр. 42 от 2018 г.) за извършване на работа от служители на Министерството на вътрешните работи, свързана с произвеждане на избори, изготвяне на експертизи и психологично подпомагане при оперативно-издирвателни дейности и овладяване на критични ситуации, както и за друга работа, свързана със сигурността и опазване на обществения ред;
3. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 19 от 2005 г., доп. - ДВ, бр. 102 от 2006 г., изм. - ДВ, бр. 35 от 2009 г., в сила от 12.05.2009 г., предишна т. 2 - ДВ, бр. 42 от 2018 г.) за предотвратяване, овладяване и преодоляване на последиците от бедствия;
4. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна т. 3 - ДВ, бр. 42 от 2018 г.) за извършване на неотложни обществено необходими работи по възстановяване на водоснабдяването, електроснабдяването, отоплението, канализацията, транспорта и съобщителните връзки и оказване на медицинска помощ;
5. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна т. 4 - ДВ, бр. 42 от 2018 г.) за извършване на аварийно-възстановителни работи и поправки в работните помещения, на машини или на други съоръжения;
6. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., предишна т. 5 - ДВ, бр. 42 от 2018 г.) за довършване на започната работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време;
7. (нова - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна т. 6 - ДВ, бр. 42 от 2018 г.) за извършване на усилена сезонна работа.

Ред за полагане

Чл. 145. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Продължителност

Чл. 146. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 150

часа.
(2) (Нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) С колективен трудов договор по чл. 51б може да се уговаря по-голяма продължителност на извънредния труд по ал. 1, но не повече от 300 часа през една календарна година.
(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 107 от 2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) Продължителността на извънредния труд не може да надвишава:
1. 30 часа дневен или 20 часа нощен труд през 1 календарен месец;
2. 6 часа дневен или 4 часа нощен труд през 1 календарна седмица;
3. 3 часа дневен или 2 часа нощен труд през 2 последователни работни дни.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 42 от 2018 г., предишна ал. 3, изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) Ограниченията по ал. 1 и 3 не се прилагат в случаите по чл. 144, т. 1 - 4.

Недопустимост на извънредния труд

Чл. 147. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Не се разрешава полагане на извънреден труд от:
1. работници или служители, които не са навършили 18-годишна възраст;
2. (изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) бременни работнички или служителки както и работнички и служителки в напреднал етап на лечение ин-витро;
3. (изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) майки с деца до 6-годишна възраст, както и майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, освен с тяхно писмено съгласие;
4. трудоустроени работници или служители освен с тяхно съгласие и ако това не се отразява неблагоприятно на здравето им съгласно заключение на здравните органи;
5. работници или служители, които продължават образованието си без откъсване от производството освен с тяхно съгласие.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 83 от 2005 г., изм. - ДВ, бр. 42 от 2018 г.) Не се разрешава полагането на извънреден труд, освен в случаите по чл. 144, т. 1 - 4 от работници и служители, за които е установено намалено работно време по чл. 137, ал. 1, т. 1.

Отказ за полагане

Чл. 148. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работникът или служителят има право да откаже полагане на извънреден труд, когато не са спазени правилата на този кодекс, на друг нормативен акт или на колективния трудов договор.

Отчитане

Чл. 149. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работодателят е длъжен да води специална книга за отчитане на извънредния труд.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г.) Положеният извънреден труд през календарната година се отчита пред инспекцията по труда до 31 януари на следващата календарна година.

Заплащане на извънреден труд

Чл. 150. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) За положен извънреден труд се заплаща трудово възнаграждение в увеличен размер съгласно чл. 262.

Раздел III.
Почивки

Почивки в работния ден

Чл. 151. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки. Работодателят осигурява на работника или служителя почивка за хранене, която не може да бъде по-малко от 30 минути.
(2) Почивките не се включват в работното време.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, работодателят осигурява на работника или служителя време за хранене през работното време.

Междудневна почивка

Чл. 152. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работникът или служителят има право на непрекъсната междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа.

Седмична почивка

Чл. 153. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) При петдневна работна седмица работникът или служителят има право на седмична почивка в размер на два последователни дни, от които единият е по начало в неделя. В тези случаи на работника или служителя се осигурява най-малко 48 часа непрекъсната седмична почивка.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) При сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа.
(3) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) При промяна на смените при сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка може да бъде в по-малък размер от почивката по ал. 2, но не по-малък от 24 часа, в случаите когато действителната и техническата организация на работата в предприятието налагат това.
(4) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) За положен извънреден труд в двата дни от седмичната почивка при подневно изчисляване на работното време работникът или служителят има право освен на увеличено заплащане на този труд и на непрекъсната почивка през следващата работна седмица в размер не по-малък от 24 часа.

Празнични дни

Чл. 154. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 30 от 1990 г., изм. - ДВ, бр. 27 от 1991 г., изм. - ДВ, бр. 104 от 1991 г., изм. - ДВ, бр. 88 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 22 от 1998 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 56 от 1998 г., доп. - ДВ, бр. 108 от 1998 г., изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Официални празници са:
1 януари - Нова година;
3 март - Ден на Освобождението на България от османско иго - национален празник;
1 май - Ден на труда и на международната работническа солидарност;
6 май - Гергьовден, Ден на храбростта и Българската армия;
24 май - Ден на светите братя Кирил и Методий, на българската азбука, просвета и култура и на славянската книжовност;
6 септември - Ден на Съединението;
22 септември - Ден на Независимостта на България;
1 ноември - Ден на народните будители - неприсъствен за всички учебни заведения;
24 декември - Бъдни вечер, 25 и 26 декември - Рождество Христово;
Велики петък, Велика събота и Великден - неделя и понеделник, които в съответната година са определени за празнуването му.
(2) (Нова - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 01.01.2017 г.) Когато официалните празници по ал. 1, с изключение на Великденските празници, съвпадат със събота и/или неделя, първият или първите два работни дни след тях са неприсъствени.
(3) (Доп. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г., предишна ал. 2, изм. - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 01.01.2017 г.) Министерският съвет може да обявява еднократно и други дни за неприсъствени за оказване на обществена почит към важни исторически, политически, културни или други особено значими събития, както и дни за честване на определени професии и за оказване на признателност.

Работно време и почивки при работа със специфичен характер и/или организация на труд

Чл. 154а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) При спазване на общите правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд Министерският съвет може да установява друга продължителност на дневното, седмичното или месечното работно време, на междудневната и седмичната почивка, на почивките в работния ден и на нощния труд за работници и служители, които извършват работа със специфичен характер и/или организация на труда.

Глава осма.
ОТПУСКИ

Раздел I.
Видове отпуски

Основен и удължен платен годишен отпуск

Чл. 155. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) Всеки работник или служител има право на платен годишен отпуск.
(2) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) При постъпване на работа за първи път работникът или служителят може да ползва платения си годишен отпуск, когато придобие най-малко 4 месеца трудов стаж.
(3) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) При прекратяване на трудовото правоотношение преди придобиване на 4 месеца трудов стаж работникът или служителят има право на обезщетение за неползван платен годишен отпуск, изчислено по реда на чл. 224, ал. 1.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишен текст на ал. 2 - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) Размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни.
(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишен текст на ал. 3, изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) Някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата имат право на удължен платен годишен отпуск, в който е включен отпускът по ал. 4. Категориите работници и служители и минималният размер на този отпуск се определят от Министерския съвет.

Допълнителен платен годишен отпуск

Чл. 156. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., предишен текст на чл. 156 - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) При условията на чл. 155, ал. 2 работникът или служителят има право на допълнителен платен годишен отпуск:
1. (изм. - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки - не по-малко от 5 работни дни;
2. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) за работа при ненормиран работен ден - не по-малко от 5 работни дни.
(2) (Нова - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) Видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, се определят с наредба на Министерския съвет.

Уговаряне на по-големи размери на отпуските

Чл. 156а. (Нов - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) По-големи размери на отпуските по чл. 155 и 156 могат да се уговарят в колективен трудов договор, както и между страните по трудовото правоотношение.

Отпуск за изпълнение на граждански, обществени и други задължения (Загл. изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.)

Чл. 157. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят е длъжен да освобождава от работа работника или служителя:
1. при встъпване в брак - 2 работни дни;
2. при кръводаряване - за деня на прегледа и кръводаряването, както и 1 ден след него;
3. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия - 2 работни дни;
4. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) когато е призован в съд или от други органи като страна, свидетел или вещо лице;
5. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) за участие в заседания като член на представителен държавен орган или съдебен заседател;
5а. (нова - ДВ, бр. 57 от 2006 г., в сила от 01.01.2007 г.) за участие в заседания на специален орган за преговори, европейски работнически съвет или представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество;
6. (зал., предишна т. 7, изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) когато е отправено предизвестие от работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение - по 1 час дневно за дните на предизвестието. От това право не може да се ползува работник или служител, който работи 7 или по-малко часове;
7. (нова - ДВ, бр. 19 от 2005 г., изм. - ДВ, бр. 102 от 2006 г.) за времето на обучение и участие в доброволните формирования за защита при бедствия.
(2) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Работодателят е длъжен да освобождава от работа бременна работничка или служителка както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро за медицински прегледи, когато е необходимо те да се извършват през работно време. За това време на бременната работничка или служителка както и на работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро се изплаща възнаграждение от работодателя в размера по чл. 177.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 133 от 1998 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишен текст на ал. 2 - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) През време на отпуските по ал. 1 на работника или служителя се изплаща възнаграждение, както следва:
1. по т. 1-3 - според предвиденото в колективния трудов договор или по споразумение между работника или служителя и работодателя;
2. (изм. - ДВ, бр. 57 от 2006 г., в сила от 01.01.2007 г.) по т. 5а и 6 - от работодателя в размера по чл. 177;
3. в останалите случаи - според предвиденото в специалните закони.

Отпуск по време на активна и срочна служба в доброволния резерв (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 20 от 2012 г., в сила от 10.06.2012 г., изм. - ДВ, бр. 109 от 2020 г., в сила от 22.12.2020 г.)

Чл. 158. (Изм. - ДВ, бр. 20 от 2012 г., в сила от 10.06.2012 г., изм. - ДВ, бр. 109 от 2020 г., в сила от 22.12.2020 г.) (1) При повикване за изпълнение на активна служба в доброволния резерв или при изпълнение на срочна служба в доброволния резерв работникът или служителят се смята в служебен неплатен отпуск за времето на службата, включително деня на отиването и връщането.
(2) Ако активната служба в доброволния резерв продължава повече от 25 календарни дни, работникът или служителят има право на два календарни дни неплатен отпуск преди заминаването и два дни след завръщането.
(3) За времето на изпълнение на срочна служба в доброволния резерв работникът или служителят има право на два календарни дни неплатен отпуск преди заминаването и два дни след завръщането.
(4) За времето на отпуска по ал. 2 и 3 на работника или служителя се заплаща възнаграждение за сметка на бюджета на Министерството на отбраната.

Отпуск на синдикални дейци

Чл. 159. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) За осъществяване на синдикална дейност нещатните членове на централни, отраслови и териториални ръководства на синдикалните организации, както и нещатните председатели на синдикалните ръководства в предприятията имат право на платен отпуск в размери, установени в колективния трудов договор, но не по-малко от 25 часа за една календарна година.
(2) Отпускът по предходната алинея се заплаща съгласно чл. 177 и не може да се компенсира с парично обезщетение.
(3) Времето на ползуване на отпуска по ал. 1 се определя от съответния синдикален деец, за което той своевременно уведомява работодателя. Времето и продължителността на използувания отпуск се отчитат в специална книга при работодателя.
(4) Отпускът по ал. 1 не може да бъде отлаган за следваща календарна година.

Неплатен отпуск

Чл. 160. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работодателят по искане на работника или служителя може да му разреши неплатен отпуск независимо от това, дали е ползувал или не платения си годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия му стаж.
(2) (Нова - ДВ, бр. 43 от 2008 г.) Работодателят е длъжен да разреши еднократно ползването на неплатен отпуск до една година на работник или служител, който е в правоотношение с институция на Европейския съюз, извън случаите по чл. 120а, с Организацията на обединените нации, с Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа, с Организацията на Северноатлантическия договор или с други международни правителствени организации.
(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 43 от 2008 г.) (*) Неплатеният отпуск до 30 работни дни в една календарна година се признава за трудов стаж, а над 30 работни дни - само ако това е предвидено в този кодекс, в друг закон или в акт на Министерския съвет.

Служебни и творчески отпуски

Чл. 161. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) На работника или служителя може да се разрешава платен или неплатен служебен или творчески отпуск при условия и по ред, установени в колективен трудов договор или в споразумение между страните по трудовото правоотношение.
(2) (Нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Времето на неплатен служебен или творчески отпуск по ал. 1 се зачита за трудов стаж.
(3) (Нова - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Ако друго не е уговорено в колективен трудов договор, щатните изборни синдикални дейци се считат в неплатен отпуск за времето, докато заемат съответната синдикална длъжност.
(4) (Нова - ДВ, бр. 57 от 2006 г., в сила от 01.01.2007 г., предишна ал. 3 - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Работник или служител, който е член на представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество, има право на отпуск за обучение, необходимо за изпълнение на функциите му. Размерът на отпуска и възнаграждението, което се дължи по време на ползването му, се уговарят в колективен трудов договор или по споразумение между страните по трудовото правоотношение.

Отпуск при временна неработоспособност (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Чл. 162. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., доп. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 58 от 2022 г., в сила от 01.01.2023 г.) Работникът или служителят има право на отпуск при временна неработоспособност поради общо заболяване или професионална болест, трудова злополука, за санаторно-курортно лечение и при належащ медицински преглед или изследване, карантина, отстраняване от работа по предписание на здравните органи, гледане на болен или на карантиниран член от семейството, належащо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед, изследване или лечение, както и за гледане на здраво дете, до 12-годишна възраст, върнато от детско заведение или училище, поради карантина на заведението или на училището, или на отделна група или клас в него, или поради карантина на детето.
(2) Отпуските по предходната алинея се разрешават от здравните органи.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За времето на отпуск поради временна неработоспособност на работника или служителя се изплаща парично обезщетение в срокове и в размери, определени от отделен закон.

Отпуск поради бременност и раждане (Загл. изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.)

Чл. 163. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 110 от 1999 г., в сила от 1.01.2000 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 68 от 2006 г., в сила от 01.01.2007 г., изм. - ДВ, бр. 109 от 2008 г., в сила от 02.01.2009 г.) Работничката или служителката има право на отпуск поради бременност и раждане в размер 410 дни за всяко дете, от които 45 дни задължително се ползват преди раждането.
(2) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)
(3) Когато поради неточно предвиждане на здравните органи раждането стане преди изтичане на 45 дни от започване ползването на отпуска, остатъкът до 45 дни се ползува след раждането.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато детето е родено мъртво, почине или е дадено в детско заведение на пълна държавна издръжка или за осиновяване, майката има право на отпуск до изтичане на 42 дни от раждането. Ако работоспособността на майката вследствие на раждането не е възстановена след 42-ия ден този отпуск се продължава по преценка на здравните органи до възстановяване на нейната работоспособност. До изтичане на срока по ал. 1 този отпуск се заплаща като отпуск за бременност и раждане.
(5) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато детето бъде дадено за осиновяване, бъде настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка или почине след 42-ия ден от раждането, отпускът по ал. 1 се прекратява от следващия ден. В тези случаи, ако работоспособността на майката вследствие раждането не е възстановена, се прилагат изречения 2 и 3 на предходната алинея.
(6) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., отм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.)
(7) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г., изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) Работничка или служителка, при която е настанено дете по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето, има право на отпуск по ал. 1 в размер на разликата от възрастта на детето в деня на настаняването му до изтичането на срока на полагащия се отпуск за раждане. Този отпуск не може да се ползва едновременно с отпуска по ал. 1.
(8) (Нова - ДВ, бр. 108 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г., предишна ал. 7 - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) Когато майката и бащата се намират в брак или живеят в едно домакинство, бащата има право на 15-дневен отпуск при раждане на дете от датата на изписване на детето от лечебното заведение.
(9) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г., отм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.)
(10) (Нова - ДВ, бр. 108 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г., изм. - ДВ, бр. 109 от 2008 г., в сила от 02.01.2009 г., предишна ал. 8, доп. - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г., изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) Със съгласието на майката след навършване на 6-месечна възраст на детето бащата може да ползва вместо нея отпуск за остатъка до 410 дни. Когато бащата е неизвестен, отпускът може да се ползва от един от родителите на майката. Когато бащата е починал, отпускът може да се ползва от един от родителите на майката или на бащата.
(11) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г., отм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.)
(12) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) Когато детето е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето при съпрузи, със съгласието на работничката или служителката след навършване на 6-месечна възраст на детето нейният съпруг може да ползва вместо нея отпуск за остатъка до 410 дни.
(13) (Нова - ДВ, бр. 108 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г., предишна ал. 9, изм. - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г., изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) За времето, през което се ползва отпуск по ал. 10 или 12, отпускът на майката или работничката или служителката, при която е настанено дете по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето, се прекъсва.
(14) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 7, изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., доп. - ДВ, бр. 15 от 2010 г., предишна ал. 10, изм. - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г., изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) През време на отпуска по ал. 1 - 12 на лицата се изплаща парично обезщетение при условия и в размери, определени в отделен закон. Времето, през което се ползва отпускът, се признава за трудов стаж.
(15) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г., изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) В случаите, когато не се ползва отпуск по ал. 1, или лицето по ал. 10, което ползва такъв отпуск, прекъсне неговото ползване, на майката, когато работи по трудово правоотношение, се изплаща парично обезщетение от държавното обществено осигуряване.
(16) (Нова - ДВ, бр. 68 от 2006 г., в сила от 01.01.2007 г., предишна ал. 8 - ДВ, бр. 108 от 2008 г., предишна ал.11 - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г., изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) Редът и начинът за ползване на отпуска по ал. 1, 7, 8, 10 и 12 се определят с наредба на Министерския съвет.

Отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Чл. 164. (1) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) След използване на отпуска поради бременност, раждане или осиновяване, ако детето не е настанено в детско заведение, работничката или служителката има право на допълнителен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2-годишната му възраст.
(2) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)
(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Отпускът по ал. 1 със съгласието на майката (осиновителката) се разрешава на бащата (осиновителя) или на един от техните родители, когато работят по трудово правоотношение.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) През време на отпуск по предходните алинеи на майката (осиновителката) или на лицето, което е поело отглеждането на детето, се заплаща парично обезщетение при условия и в размери, определени в отделен закон. Времето, през което се ползува отпускът, се признава за трудов стаж.
(5) (Изм. и доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 1 от 2002 г., в сила от 01.01.2002 г.) В случаите, когато не се ползува отпуск по ал. 1 или лицето, което ползува такъв отпуск, прекъсне неговото ползуване, на майката (осиновителката), ако работи по трудово правоотношение, се изплаща парично обезщетение от Държавното обществено осигуряване.

Отпуск за отглеждане на дете, настанено при близки и роднини или в приемно семейство

Чл. 164а. (Нов - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) (1) Право на отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2-годишната му възраст имат лицата, при които е настанено дете по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето.
(2) Когато детето е настанено при съпрузи, отпускът се ползва само от единия от тях.
(3) През време на отпуска по ал. 1 и 2 се изплаща парично обезщетение при условия и в размери, определени в отделен закон. Отпускът се зачита за трудов стаж.
(4) (Доп. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) Отпускът по ал. 1 и 2 не може да се ползва едновременно с отпуск по чл. 164 и по чл. 164б.

Отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст (Изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.)

Чл. 164б. (Нов - ДВ, бр. 104 от 2013 г., в сила от 01.01.2014 г., изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) (1) Работничка или служителка, която осинови дете до 5-годишна възраст, има право на отпуск за период от 365 дни от деня на предаването на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст.
(2) Когато детето е осиновено от съпрузи, отпускът по ал. 1 със съгласието на осиновителката може да се ползва вместо нея от осиновителя след изтичане на 6 месеца от деня на предаване на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст, когато работи по трудово правоотношение. Когато осиновителят е починал, отпускът може да се ползва от един от родителите на осиновителката или на осиновителя, когато работи по трудово правоотношение.
(3) Със съгласието на работничката или служителката, която сама е осиновила дете, след изтичане на 6 месеца от деня на предаване на детето за осиновяване един от нейните родители може да ползва вместо нея отпуска по ал. 1, когато работи по трудово правоотношение.
(4) За времето, през което се ползва отпуск по ал. 2 или 3, отпускът на осиновителката се прекъсва.
(5) Право на отпуск при условията и в размерите по ал. 1 има и работникът или служителят в случаите, когато сам е осиновил детето. С негово съгласие след изтичане на 6 месеца от деня на предаване на детето за осиновяване един от неговите родители може да ползва вместо него отпуска по ал. 1, когато работи по трудово правоотношение.
(6) В случаите, когато не се ползва отпуск по ал. 1 или 5, или лицето, което ползва такъв отпуск, прекъсне неговото ползване, на осиновителката или на осиновителя, когато работи по трудово правоотношение, се изплаща парично обезщетение от държавното обществено осигуряване.
(7) След използване на отпуските по ал. 1, 2, 3 и 5, когато детето не е навършило 2-годишна възраст и не е настанено в детско заведение, осиновителката, осиновителят или лицето, което е поело отглеждането на детето, има право на допълнителен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2-годишната му възраст по чл. 164.
(8) Когато осиновителката и осиновителят се намират в брак, осиновителят има право на 15-дневен отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст от деня на предаване на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст.
(9) Отпускът по ал. 1, 2, 3, 5 и 8 не се ползва при смърт на детето, при прекратяване на осиновяването, както и когато детето посещава детско заведение, включително детска ясла или учебно заведение.
(10) Отпускът по ал. 1, 2, 3, 5 и 8 не може да се ползва едновременно с отпуск по чл. 163, 164 и 164а.
(11) През време на отпуска по ал. 1, 2, 3, 5 и 8 на лицата се изплаща парично обезщетение при условия и в размери, определени в отделен закон. Времето, през което се ползва отпускът, се признава за трудов стаж.
(12) Редът и начинът за ползване на отпуска по ал. 1, 2, 3, 5 и 8 се определят с наредба на Министерския съвет.

Отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя)

Чл. 164в. (Нов - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) (1) Бащата (осиновителят) има право на отпуск за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст в размер два месеца, когато не е ползвал отпуск по чл. 163, ал. 10, чл. 164, ал. 3, чл. 164б, ал. 2 и 5 или чл. 167, ал. 1.
(2) Когато бащата (осиновителят) е ползвал отпуск по чл. 163, ал. 10, чл. 164, ал. 3, чл. 164б, ал. 2 и 5 или чл. 167, ал. 1 за период, по-кратък от два месеца, той има право на отпуск по ал. 1 в размер на разликата между два месеца и ползвания отпуск.
(3) Отпускът по ал. 1 може да се ползва наведнъж или на части.
(4) Бащата (осиновителят), който иска да ползва отпуск по ал. 1, уведомява за това работодателя си най-малко 10 работни дни предварително.
(5) Отпускът не се ползва при смърт на детето, лишаване на бащата от родителски права или ограничаването им, даване на детето за осиновяване, прекратяване на осиновяването, както и когато детето е настанено в заведение на пълна държавна издръжка или е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето.
(6) През време на отпуска за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст на бащата (осиновителя) се заплаща парично обезщетение при условия и в размери, определени в отделен закон. Времето, през което се ползва отпускът, се признава за трудов стаж.
(7) Редът и начинът за ползване на отпуска се уреждат с наредба на Министерския съвет.

Неплатен отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., загл. изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.)

Чл. 165. (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.)

Отпуск за кърмене и хранене на малко дете

Чл. 166. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работничката или служителката, която сама кърми детето си има право на платен отпуск за кърмене до навършване на 8-месечна възраст на детето по 1 час два пъти дневно или с нейно съгласие по 2 часа наведнъж. За работничка или служителка, която работи при намален работен ден от 7 или по-малко часа този отпуск е 1 час дневно. След навършване на 8-месечна възраст на детето този отпуск е по 1 час дневно и се разрешава на работничката или служителката по преценка на здравните органи, докато е необходимо да кърми детето.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато работничката или служителката има близнаци или недоносено дете, размерът на отпуска по предходната алинея е 3 часа дневно до навършване на 8-месечна възраст на детето и по 2 часа - след навършване на 8-месечна възраст на детето, докато по преценка на здравните органи е необходимо да го кърми. В тези случаи, ако работничката или служителката работи при намален работен ден от 7 или по-малко часа, първоначалният размер на отпуска за кърмене на детето е 2 часа, а след 8-месечна възраст на детето - по 1 час на ден. Отпускът по тази алинея се ползува на два пъти, а със съгласието на работничката или служителката - наведнъж.
(3) Отпуск при условията и в размерите, посочени в този член, се дава и на осиновителката, и на майката на заварено дете.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Отпускът по предходните алинеи се заплаща от работодателя.

Отпуск при смърт или тежко заболяване на родител или осиновител (Загл. изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.)

Чл. 167. (1) (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., доп. - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г., изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) Когато майката на дете до 2-годишна възраст или осиновителката на дете до 5-годишна възраст почине или заболее тежко, поради което не може да се грижи за детето, съответната част от отпуските за раждане, при осиновяване и за отглеждане на дете се ползват от бащата (осиновителя). С негово съгласие тези отпуски могат да се ползват от един от неговите родители или от един от родителите на починалата или заболялата тежко майка (осиновителка) на детето, когато работи по трудово правоотношение.
(2) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г., изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) Когато майката на дете до 2-годишна възраст или осиновителката на дете до 5-годишна възраст заболее тежко, поради което не може да се грижи за детето, и бащата (осиновителят) е починал, съответната част от отпуските за раждане, при осиновяване и за отглеждане на дете се ползва от един от родителите на майката (осиновителката) или на бащата (осиновителя), когато работи по трудово правоотношение.
(3) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г., изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) Когато майката на дете до 2-годишна възраст почине или заболее тежко, поради което не може да се грижи за детето, и бащата е неизвестен, съответната част от отпуските за раждане и за отглеждане на дете се ползват от един от нейните родители, когато работи по трудово правоотношение.
(4) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г., изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) Когато лицето, което само е осиновило дете до 5-годишна възраст, почине или заболее тежко, поради което не може да се грижи за детето, съответната част от отпуските при осиновяване или за отглеждане на дете до 2-годишна възраст се ползва от един от неговите родители, когато работи по трудово правоотношение.
(5) (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г., изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) Когато починат и двамата родители на дете до 2-годишна възраст или двамата осиновители на дете до 5-годишна възраст и детето не е настанено в детско заведение, включително детска ясла или учебно заведение, или в детско заведение на пълна държавна издръжка, съответната част от отпуските по ал. 1, 2, 3 и 4 се ползва от настойника, а с негово съгласие - от един от родителите на майката или на бащата на детето, съответно - на осиновителите, когато работи по трудово правоотношение.

Неплатен отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст

Чл. 167а. (Нов - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 7 от 2012 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г., доп. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) След използването на отпуските по чл. 164, ал. 1 и чл. 164б, ал. 1, 2, 3 и 5 всеки от родителите (осиновителите), ако работят по трудово правоотношение и детето не е настанено в заведение на пълна държавна издръжка, при поискване има право да ползва неплатен отпуск в размер 6 месеца за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст. Всеки от родителите (осиновителите) може да ползва до 5 месеца от отпуска на другия родител (осиновител) с негово съгласие.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) В случаите по чл. 167, ал. 5 настойникът има право на отпуск по ал. 1 в размер 12 месеца. С негово съгласие отпуск в размер до 12 месеца или остатъкът от неизползвания отпуск до този размер може да се ползва от един от родителите на майката или на бащата на детето.
(3) Когато след навършване на 2-годишна възраст на детето починат и двамата родители и те не са ползвали отпуск по ал. 1, настойникът има право на такъв отпуск в размер 12 месеца, а когато родителите са ползвали част от отпуска - на остатъка от неизползвания отпуск до този размер. Със съгласието на настойника този отпуск може да се ползва от един от родителите на майката или на бащата на детето.
(4) Родител (осиновител), който сам се грижи за отглеждане на детето, има право на отпуск по ал. 1 в размер 12 месеца в случаите, когато:
1. не се намира в брак с другия родител и не живее в едно домакинство с него;
2. другият родител е лишен от родителски права с влязло в сила решение на съда;
3. другият родител е починал.
(5) В случаите по ал. 4, т. 1 и 2 другият родител няма право на отпуск по ал. 1.
(6) Отпускът по ал. 1 може да се ползва наведнъж или на части. Когато се ползва на части, продължителността му не може да бъде по-малка от 5 работни дни.
(7) Лицето, което иска да ползва отпуск по ал. 1, трябва да уведоми за това работодателя си най-малко 10 работни дни предварително.
(8) Времето, през което се ползва отпускът по ал. 1, се признава за трудов стаж.
(9) Редът и начинът за ползване на отпуска по ал. 1 - 8 се уреждат с наредба на Министерския съвет.

Права на работника или служителя за съвместяване на трудовите и семейните задължения (Загл. изм. - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.)

Чл. 167б. (Нов - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) Работник или служител, който е родител (осиновител) на дете до 8-годишна възраст, има право писмено да предложи на работодателя изменение за определено време на продължителността и разпределението на работното му време, да премине към работа от разстояние и други изменения на трудовото правоотношение, които да улеснят съвместяването на трудовите и семейните задължения.
(2) (Нова - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) Право да предложи на работодателя измененията по ал. 1 има и работник или служител, който полага грижи за родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия поради сериозни медицински причини.
(3) (Предишна ал. 2, изм. - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) Изменение на трудовото правоотношение по ал. 1 или 2 се извършва по взаимно съгласие на страните, изразено писмено, когато съществува такава възможност в предприятието. Работникът или служителят може преди изтичане на определеното време да поиска трудовото му правоотношение да продължи съгласно условията, непосредствено преди изменението.
(4) (Нова - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) Когато работодателят откаже изменение на трудовото правоотношение, той е длъжен в 14-дневен срок да предостави на работника или служителя мотивиран писмен отговор.
(5) (Нова - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) При постъпване на работа за първи път в предприятието работникът или служителят може да ползва правата по ал. 1 и 2, когато придобие най-малко 4 месеца трудов стаж.
(6) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) Работникът или служителят и работодателят могат да постигнат съгласие за изменение на трудовото правоотношение по чл. 119 и по време на ползването на отпуск по чл. 163 -167а.

Платен отпуск за две и повече живи деца

Чл. 168. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Ако е уговорено в колективен трудов договор работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст, има право на два работни дни, а работничка или служителка с три или повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае и не може да се компенсира с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.
(2) Работничката или служителката има право да ползува отпуска по предходната алинея включително и за календарната година, в която някое или всички деца навършват 18-годишна възраст.
(3) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)
(4) Ползуването на отпуска по този член може да се отлага по реда на чл. 176.

Платен отпуск за обучение

Чл. 169. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работник или служител, който учи в средно или висше училище без откъсване от производството със съгласието на работодателя, има право на платен отпуск в размер 25 работни дни за всяка учебна година.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Отпускът по ал. 1 се ползва независимо от всички останали видове отпуски. Той може да се ползва наведнъж или на части и не се предоставя на работник или служител, който повтаря учебната година по неуважителни причини.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Учащите се по ал. 1 имат право еднократно и на платен отпуск от 30 работни дни за подготовка и явяване на зрелостен или държавен изпит, включително и за подготовка и защита на дипломна работа, дипломен проект или дисертация.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За подготовка на дисертационен труд за получаване на научна степен "доктор" работниците и служителите, зачислени на задочна или на докторантура на самостоятелна подготовка, имат право еднократно на 6 месеца платен отпуск, а за подготовка на дисертационен труд за получаване на научна степен "доктор на науките" - 12 месеца. Това право се ползва със съгласието на работодателя.
(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работниците и служителите, които учат във вечерни учебни заведения със съгласието на работодателя, освен тези, които работят при намален работен ден от 7 или по-малко часа, се освобождават 1 час по-рано от работа всеки учебен ден.

Отпуск за приемен изпит в учебно заведение

Чл. 170. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато със съгласието на работодателя работникът или служителят кандидатства в училище, приемането в което става с изпит, работникът или служителят има право на платен отпуск, както следва:
1. при кандидатстване в средно училище - 6 работни дни;
2. при кандидатстване във висше училище или за докторантура - 12 работни дни.
(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато съгласие на работодателя не е дадено, работникът или служителят има право на неплатен отпуск в размерите по ал. 1, намалени наполовина, който се признава за трудов стаж.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 2, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато работникът или служителят е ползвал платения или неплатения отпуск по ал. 1 и 2, но не е бил приет в съответното учебно заведение или за докторант, за следващите години той има право на неплатен отпуск в размер, равен на половината от отпуска по ал. 1, който се признава за трудов стаж.

Неплатен отпуск на учащи се

Чл. 171. (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работниците и служителите по чл. 169, ал. 1 имат право и на неплатен отпуск в следните размери:
1. за подготовка и явяване на изпит - до 20 работни дни за учебна година;
2. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) за подготовка и явяване на приемен, на зрелостен или на държавен изпит, включително и за подготовка и защита на дипломна работа или дипломен проект в средни учебни заведения - до 30 работни дни;
3. за подготовка и явяване на държавен изпит, включително и за подготовка и защита на дипломна работа или на дипломен проект във висши учебни заведения - до 4 месеца;
4. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) за подготовка и защита на дисертация от задочни докторанти или от докторанти на самостоятелна подготовка - до 4 месеца.
(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато съгласие на работодателя не е дадено, работникът или служителят, който учи в средно или във висше училище без откъсване от производството, има право на неплатен отпуск в размерите по ал. 1, намалени наполовина.
(3) (Предишна ал. 2, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Неплатеният отпуск по ал. 1 и 2 се признава за трудов стаж.

Ползване на отпуските от учащите се

Чл. 171а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Отпуските на учащите се по този раздел се ползват във време, определено от работника или служителя в зависимост от организацията на учебния процес, след писмено уведомяване на работодателя най-малко 7 дни предварително.

Раздел II.
Ползуване на платения годишен отпуск

Начин на ползване

Чл. 172. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Платеният годишен отпуск се разрешава на работника или служителя наведнъж или на части.

Ред за ползване

Чл. 173. (Изм. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) (1) Платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя с писмено разрешение от работодателя.
(2) На работниците и служителите, които изповядват вероизповедание, различно от източноправославното, работодателят е длъжен да разрешава по техен избор ползване на част от годишния платен отпуск или неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 за дните на съответните религиозни празници, но не повече от броя на дните за източноправославните религиозни празници по чл. 154.
(3) Дните за религиозните празници на вероизповеданията, различни от източноправославното, се определят от Министерския съвет по предложение на официалното ръководство на съответното вероизповедание.
(4) Работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие по време на престой повече от 5 работни дни, при ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители, както и в случаите, когато работникът или служителят след покана от работодателя не е поискал отпуска си до края на календарната година, за която се полага.
(5) Работникът или служителят използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася. Работодателят е длъжен да разреши платения годишен отпуск на работника или служителя до края на съответната календарна година, освен ако ползването му е отложено по реда на чл. 176. В този случай на работника или служителя се осигурява ползване на не по-малко от половината от полагащия му се за календарната година платен годишен отпуск.

Ползване на отпуск при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка (Загл. доп. - ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.)

Чл. 173а. (Нов - ДВ, бр. 28 от 2020 г., в сила от 13.03.2020 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г., изм. - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) Когато поради обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган е преустановена работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители, работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие, включително на работник или служител, който не е придобил 4 месеца трудов стаж.
(2) (Доп. - ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.) Работодателят е длъжен да разрешава ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка по искане на:
1. бременна работничка или служителка, както и на работничка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро;
2. майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
3. работник или служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
4. работник или служител, който не е навършил 18-годишна възраст;
5. работник или служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто;
6. работник или служител с право на закрила при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3.
(3) Времето, през което се ползва отпуск по ал. 1 и 2, се признава за трудов стаж.

Ползуване на отпуск от непълнолетни и майки

Чл. 174. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 18 от 2011 г., в сила от 01.03.2011 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Работници или служители, ненавършили 18-годишна възраст, и майки с деца до 7-годишна възраст ползуват отпуска си през лятото, а по тяхно желание - и през друго време на годината, освен в случаите по чл. 173, ал. 4.

Прекъсване на ползуването

Чл. 175. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Когато през време на ползуването на платения годишен отпуск на работника или служителя бъде разрешен друг вид платен или неплатен отпуск, ползуването на платения годишен отпуск се прекъсва по негово искане и остатъкът се ползува допълнително по съгласие между него и работодателя.
(2) (Нова - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Извън случаите по предходната алинея отпускът на работника или служителя може да бъде прекъсван по взаимно съгласие на страните, изразено писмено.

Отлагане на ползването

Чл. 176. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) (1) Ползването на платения годишен отпуск може да се отложи за следващата календарна година от:
1. работодателя - поради важни производствени причини при условието на чл. 173, ал. 5, изречение трето;
2. работника или служителя - когато ползва друг вид отпуск или по негово искане със съгласието на работодателя.
(2) Когато отпускът е отложен или не е ползван до края на календарната година, за която се отнася, работодателят е длъжен да осигури ползването му през следващата календарна година, но не по-късно от 6 месеца, считано от края на календарната година, за която се полага.
(3) Когато работодателят не е разрешил ползването на отпуска в случаите и в сроковете по ал. 2, работникът или служителят има право сам да определи времето на ползването му, като уведоми за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително.

Погасяване на правото на ползване

Чл. 176а. (Нов - ДВ, бр. 18 от 2011 г., в сила от 01.03.2011 г.) (1) Когато платеният годишен отпуск или част от него не е ползван до изтичане на две години от края на годината, за която се полага, независимо от причините за това, правото на ползването му се погасява по давност.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Когато платеният годишен отпуск е отложен при условията и по реда на чл. 176, ал. 1, правото на работника или служителя на ползването му се погасява по давност след изтичане на две години от края на годината, в която е отпаднала причината за неползването му.

Заплащане

Чл. 177. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) За времето на платения годишен отпуск работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползуването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни.
(2) (Нова - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Когато няма месец, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни при същия работодател, възнаграждението по ал. 1 се определя от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.

Забрана за парично компенсиране

Чл. 178. Забранява се компенсиране на платения годишен отпуск с парични обезщетения освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

Глава девета.
ТРУДОВА ДИСЦИПЛИНА

Раздел I.
Общи разпоредби (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Съдържание на трудовата дисциплина

Чл. 179. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Спазване на трудовата дисциплина

Чл. 180. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Правила за вътрешния трудов ред

Чл. 181. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) (1) Работодателят е длъжен да издаде правилник за вътрешния трудов ред, в който определя правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателя по трудовото правоотношение и урежда организацията на труда в предприятието съобразно особеностите на неговата дейност.
(2) Работодателят издава правилника за вътрешния трудов ред, след като проведе предварителни консултации с представителите на синдикалните организации в предприятието и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.

Раздел II.
Награди (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Основания за награждаване от предприятието

Чл. 182. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Видове награди от предприятието

Чл. 183. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Ред за даване на наградите от предприятието

Чл. 184. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Награди за изключителни заслуги

Чл. 185. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Раздел III.
Дисциплинарна отговорност

Нарушение на трудовата дисциплина

Чл. 186. Виновното неизпълнение на трудовите задължения е нарушение на трудовата дисциплина. Нарушителят се наказва с предвидените в този кодекс дисциплинарни наказания независимо от имуществената, административнонаказателната или наказателната отговорност, ако такава отговорност се предвижда.

Видове нарушения на трудовата дисциплина

Чл. 187. (1) (Предишен текст на чл. 187 - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) Нарушения на трудовата дисциплина са:
1. закъснение, преждевременно напускане на работа, неявяване на работа или неуплътняване на работното време;
2. (доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) явяване на работника или служителя на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява възложените му задачи;
3. неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила;
4. произвеждане на некачествена продукция;
5. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труда;
6. (зал. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)
7. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) неизпълнение на законните нареждания на работодателя;
8. злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието, както и разпространяване на поверителни за него сведения;
9. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) увреждане на имуществото на работодателя и разпиляване на материали, суровини, енергия и други средства;
10. неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или определени при възникването на трудовото правоотношение.
(2) (Нова - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г., изм. - ДВ, бр. 15 от 2018 г., в сила от 16.02.2018 г., доп. - ДВ, бр. 64 от 2020 г., в сила от 21.08.2020 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 25 от 2022 г., в сила от 29.03.2022 г., доп. - ДВ, бр. 51 от 2022 г.) Подаването на жалба, сигнал или съобщение до Комисията за финансов надзор за нарушение на Закона за прилагане на мерките срещу пазарни злоупотреби с финансови инструменти, на Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране, на Закона за пазарите на финансови инструменти, на Кодекса за застраховането, на Кодекса за социално осигуряване, на Регламент (ЕС) № 596/2014 на Европейския парламент и на Съвета от 16 април 2014 г. относно пазарната злоупотреба (Регламент относно пазарната злоупотреба) и за отмяна на Директива 2003/6/ЕО на Европейския парламент и на Съвета и директиви 2003/124/ЕО, 2003/125/ЕО и 2004/72/ЕО на Комисията (ОВ, L 173/1 от 12 юни 2014 г.), на Регламент (ЕС) № 909/2014 на Европейския парламент и на Съвета от 23 юли 2014 г. за подобряване на сетълмента на ценни книжа в Европейския съюз и за централните депозитари на ценни книжа, както и за изменение на директиви 98/26/ЕО и 2014/65/ЕС и Регламент (ЕС) № 236/2012 (ОВ, L 257/1 от 28 август 2014 г.) на Регламент (ЕС) № 575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и за изменение на Регламент (ЕС) № 648/2012 (ОВ, L 176/1 от 27 юни 2013 г.), на Регламент (ЕС) № 600/2014 на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. относно пазарите на финансови инструменти и за изменение на Регламент (ЕС) № 648/2012 (ОВ, L 173/84 от 12 юни 2014 г.), Регламент (ЕС) 2017/1129 на Европейския парламент и на Съвета от 14 юни 2017 г. относно проспекта, който трябва да се публикува при публично предлагане или допускане на ценни книжа до търговия на регулиран пазар, и за отмяна на Директива 2003/71/ЕО (ОВ, L 168/12 от 30 юни 2017 г.), Регламент (ЕС) 2020/1503 на Европейския парламент и на Съвета от 7 октомври 2020 г. относно европейските доставчици на услуги за колективно финансиране на предприятията и за изменение на Регламент (ЕС) 2017/1129 и на Директива (ЕС) 2019/1937 (ОВ, L 347/1 от 20 октомври 2020 г.), Регламент (ЕС) 2019/2033 на Европейския парламент и на Съвета от 27 ноември 2019 г. относно пруденциалните изисквания за инвестиционните посредници и за изменение на регламенти (ЕС) № 1093/2010, (ЕС) № 575/2013, (ЕС) № 600/2014 и (ЕС) № 806/2014 (ОВ, L 314/1 от 5 декември 2019 г.) или на актове по прилагането им, от работник или служител не е нарушение по ал. 1, т. 8, освен в случаите, когато същият умишлено съобщи невярна информация. Изречение първо се прилага съответно и за работник или служител, срещу когото е подадено съобщение за нарушение.

Видове дисциплинарни наказания

Чл. 188. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Дисциплинарните наказания са:
1. забележка;
2. предупреждение за уволнение;
3. уволнение.

Критерии за определяне и еднократност на дисциплинарното наказание

Чл. 189. (1) (Ал. 1 отм., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) При определяне на дисциплинарното наказание се вземат предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя.
(2) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) За едно и също нарушение на трудовата дисциплина може да се наложи само едно дисциплинарно наказание.

Дисциплинарно уволнение

Чл. 190. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 190 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Дисциплинарно уволнение може да се налага за:
1. три закъснения или преждевременни напускания на работа в един календарен месец, всяко от които не по-малко от 1 час;
2. неявяване на работа в течение на два последователни работни дни;
3. системни нарушения на трудовата дисциплина;
4. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) злоупотреба с доверието на работодателя или разпространяване на поверителни за него сведения;
5. ощетяване на гражданите от работници или служители в търговията и услугите чрез измама в цената, теглото, качеството на стоката или услугата;
6. (нова - ДВ, бр. 51 от 1999 г.) участие в хазартни игри чрез телекомуникационни средства на предприятието и се възстановяват направените разходи в пълен размер;
7. (предишна т. 6 - ДВ, бр. 51 от 1999 г.) други тежки нарушения на трудовата дисциплина.
(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Дисциплинарно уволнение по ал. 1 се налага при съобразяване с критериите по чл. 189, ал. 1.

Изключване от кооперация за дисциплинарни нарушения

Чл. 191. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Органи, които налагат дисциплинарните наказания

Чл. 192. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Дисциплинарните наказания се налагат от работодателя или от определено от него длъжностно лице с ръководни функции или от друг орган, оправомощен със закон.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Дисциплинарните наказания на ръководителя на предприятието, както и на работници или служители, назначени от по-горестоящия орган, се налагат от този орган.
(3) (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Задължения на работодателя преди налагане на дисциплинарното наказание

Чл. 193. (1) (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят е длъжен преди налагане на дисциплинарното наказание да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато работодателят предварително не е изслушал работника или служителя или не е приел писмените му обяснения, съдът отменя дисциплинарното наказание, без да разглежда спора по същество.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Разпоредбите на предходната алинея не се прилагат, когато обясненията на работника или служителя не са били изслушани или дадени по негова вина.

Срокове за налагане на дисциплинарни наказания

Чл. 194. (1) Дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му.
(2) При дисциплинарно нарушение, което е и престъпление или административно нарушение, свързано с възложената работа и установено с влязла в сила присъда или наказателно постановление, сроковете по предходната алинея започват да текат от влизането в сила на присъдата или на наказателното постановление.
(3) (Доп. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Сроковете по ал. 1 не текат през времето, когато работникът или служителят е в законоустановен отпуск или участва в стачка.
(4) (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Сроковете по ал. 1 не текат през времето от подаване на искането до получаване на мнението на трудово-експертната лекарска комисия и/или на предварителното разрешение за уволнение от инспекцията по труда в случаите по чл. 333, ал. 1.

Заповед за дисциплинарно наказание

Чл. 195. (1) Дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението, и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Заповедта за дисциплинарно наказание се връчва срещу подпис на работника или служителя, като се отбелязва датата на връчването. При невъзможност заповедта да бъде връчена на работника или служителя работодателят му я изпраща с препоръчано писмо с обратна разписка.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Дисциплинарното наказание се смята за наложено от деня на връчване на заповедта на работника или служителя или от деня на нейното получаване, когато е изпратена с препоръчано писмо с обратна разписка.
(4) (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Разглеждане на дисциплинарните нарушения от другарския съд

Чл. 196. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Заличаване на дисциплинарните наказания

Чл. 197. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Дисциплинарните наказания се заличават с изтичането на една година от налагането им.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Заличаването има действие занапред. Заличаването на дисциплинарното уволнение не е основание за възстановяване на работника или служителя на предишната му работа.

Предсрочно заличаване на дисциплинарни наказания

Чл. 198. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Дисциплинарните наказания, с изключение на уволнението, могат да бъдат заличени от работодателя преди изтичането на срока по ал. 1 на предходния член, ако работникът или служителят не е извършил други нарушения на трудовата дисциплина. Заличаването има действие занапред.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Заличаването на наказанието по предходната алинея се извършва с мотивирана писмена заповед, която се връчва на работника или служителя.

Временно отстраняване от работа

Чл. 199. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят или непосредственият ръководител може да отстрани временно от работа работник или служител, който се явява в състояние, което не му позволява да изпълнява трудовите си задължения, употребява през работно време алкохол или друго силно упойващо средство.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Отстраняването продължава, докато работникът или служителят възстанови годността си да изпълнява определената му работа.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) През времето, докато трае отстраняването, работникът или служителят не получава трудово възнаграждение.

Глава десета.
ИМУЩЕСТВЕНА ОТГОВОРНОСТ И ДРУГИ ВИДОВЕ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Раздел I.
Имуществена отговорност на работодателя (Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Имуществена отговорност на работодателя при смърт или увреждане здравето на работника и служителя

Чл. 200. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 41 от 2009 г., в сила от 01.07.2009 г., изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г.) За вреди от трудова злополука или професионална болест, които са причинили временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто или смърт на работника или служителя, работодателят отговаря имуществено независимо от това, дали негов орган или друг негов работник или служител има вина за настъпването им.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят отговаря и когато трудовата злополука е причинена от непреодолима сила при или по повод изпълнението на възложената работа или на каквато и да е работа, извършена и без нареждане, но в интерес на работодателя, както и по време на почивка, прекарана в предприятието.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят дължи обезщетение за разликата между причинената вреда - неимуществена и имуществена, включително пропуснатата полза, и обезщетението и/или пенсията по общественото осигуряване.
(4) (Нова - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) Дължимото обезщетение по ал. 3 се намалява с размера на получените суми по сключените договори за застраховане на работниците и служителите.
(5) (Нова - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишна ал. 4 - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) Получаването на обезщетение по предходните алинеи от наследниците на починал поради трудова злополука или професионална болест не се смята за приемане на наследство.

Изключване или намаляване на отговорността

Чл. 201. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работодателят не отговаря по предходния член, ако пострадалият е причинил умишлено увреждането.
(2) Отговорността на работодателя може да се намали, ако пострадалият е допринесъл за трудовата злополука, като е допуснал груба небрежност.

Регресен иск

Чл. 202. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) За изплатеното на пострадалия или на неговите наследници обезщетение работодателят има право на иск срещу виновните работници или служители съобразно правилата на раздел II от тази глава.

Раздел II.
Имуществена отговорност на работника или служителя (Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Обсег на имуществената отговорност

Чл. 203. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работникът или служителят отговаря имуществено съобразно правилата на тази глава за вредата, която е причинил на работодателя по небрежност при или по повод изпълнението на трудовите си задължения.
(2) За вреда, която е причинена умишлено или в резултат на престъпление или е причинена не при или по повод изпълнението на трудовите задължения, отговорността се определя от гражданския закон.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Имуществената отговорност на работника или служителя се прилага независимо от дисциплинарната, административнонаказателната и наказателната отговорност за същото деяние.

Изключване на отговорността

Чл. 204. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работникът или служителят не отговаря имуществено за вредата, която е резултат на нормален производствено-стопански риск.

Вреда, която подлежи на обезщетяване

Чл. 205. (1) (Доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работникът или служителят отговаря за претърпяната загуба, но не и за пропуснатата полза.
(2) Размерът на вредата се определя към деня на настъпването ѝ, а ако той не може да се установи - към деня на откриването ѝ.

Размер на отговорността

Чл. 206. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) За вреда, причинена на работодателя по небрежност при или по повод изпълнението на трудовите задължения, работникът или служителят отговаря в размер на вредата, но не повече от уговореното месечно трудово възнаграждение.
(2) Когато вредата е причинена от ръководител, включително и от непосредствен ръководител, при или по повод упражняване на ръководните му функции, отговорността е в размер на вредата, но не повече от трикратния размер на уговореното месечно трудово възнаграждение.
(3) Отговорността е в размерите по предходните алинеи и когато работодателят е обезщетил трети лица за вреди, причинени от работника или служителя при същите условия.

Размер на отговорността за вреда, причинена при отчетническа дейност

Чл. 207. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работник или служител, на когото е възложено като трудово задължение да събира, съхранява, разходва или отчита парични или материални ценности, отговаря спрямо работодателя:
1. в размер на вредата, но не повече от трикратния размер на уговореното месечно трудово възнаграждение;
2. за липса - в пълен размер заедно със законните лихви от деня на причиняването на щетата, а ако това не може да се установи - от деня на откриването на липсата.
(2) Лицата, които са получили нещо без основание от причинителя на щетата или са се възползували от увреждането по т. 1 на предходната алинея, дължат солидарно с причинителя на вредата връщане на полученото до размера на обогатяването освен в случаите по чл. 271, ал. 1. Лицата дължат връщане и на полученото по дарение от причинителя на вредата, когато дарението е със средства, извлечени от причинената вреда.
(3) Исковете по т. 2 на ал. 1 и по ал. 2 се погасяват с изтичането на 10-годишна давност от деня на причиняването на вредата.
(4) Със закон могат да се установяват и други случаи на пълна имуществена отговорност.

Отговорност за вреда, причинена от няколко работници или служители

Чл. 208. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато вредата е причинена от няколко работници или служители, те отговарят:
1. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) в случаите на ограничена отговорност - съобразно участието на всеки от тях в причиняването на вредата, а когато то не може да бъде установено - пропорционално на уговореното им месечно трудово възнаграждение. Сборът на дължимите от тях обезщетения не може да надвишава размера на вредата;
2. в случаите на пълна отговорност - солидарно.

Бригадна отговорност

Чл. 209. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Бригадна отговорност за липса може да се поеме с писмен договор, сключен между работодателя и работниците или служителите, които общо или на смени извършват отчетническа дейност. Когато не може да се установи конкретният причинител, обезщетението се разпределя между работниците или служителите, подписали договора, съразмерно на получената брутна работна заплата за периода от време, за който е установена липсата.
(2) (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Осъществяване на ограничената имуществена отговорност

Чл. 210. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) В случаите на ограничена имуществена отговорност работодателят издава заповед, с която определя основанието и размера на отговорността на работника или служителя. Когато вредата е причинена от ръководителя на предприятието, заповедта се издава от съответния по-горестоящ орган, а ако няма такъв - от колективния орган за управление на предприятието.
(2) Заповедта се издава в 1-месечен срок от откриването на вредата или от плащането на сумата на третото лице, но не по-късно от 1 година от причиняването ѝ, а когато вредата е причинена от ръководител или при извършване на отчетническа дейност - в 3-месечен срок от откриването ѝ, но не по-късно от 5 години от нейното причиняване. Тези срокове не текат, ако е образувано производство за осъществяване на пълна имуществена отговорност, докато производството е висящо.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Ако работникът или служителят в 1-месечен срок от връчването на заповедта оспори писмено основанието или размера на отговорността, работодателят може да предяви срещу него иск пред съда.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Ако в срока по предходната алинея работникът или служителят не оспори основанието или размера на отговорността, работодателят удържа дължимата сума от трудовото възнаграждение на работника или служителя в размерите, посочени в Гражданския процесуален кодекс.
(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 59 от 2007 г., в сила от 01.03.2008 г.) В случаите, когато поради прекратяване на трудовото правоотношение или по други причини събирането на сумата не може да стане чрез удръжки по реда на предходната алинея, въз основа на заповедта на работодателя или на органа по изречение второ на ал. 1 работодателят може да поиска издаване на заповед за изпълнение по чл. 410, ал. 1 от Гражданския процесуален кодекс независимо от размера на вземането.
(6) (Отм. - ДВ, бр. 12 от 1996 г.)

Осъществяване на пълната имуществена отговорност

Чл. 211. Пълната имуществена отговорност се осъществява по съдебен ред. В тези случаи удръжки могат да се правят само въз основа на влязло в сила съдебно решение.

Прилагане на гражданския закон

Чл. 212. (Доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) За неуредените в тази глава въпроси по имуществената отговорност на работодателя за причиняване на смърт или увреждане на здравето на работника или служителя, както и по имуществената отговорност на работника или служителя към работодателя, се прилага гражданският закон.

Раздел III.
Други видове обезщетения

Обезщетение при недопускане на работа

Чл. 213. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) При незаконно недопускане на работник или служител, с когото е създадено трудово правоотношение по реда на глава пета, да постъпи на работа работодателят и виновните длъжностни лица дължат солидарно на работника или служителя брутното трудово възнаграждение за съответната длъжност от деня на явяването, за да постъпи на работа, до неговото действително допускане на работа.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят и виновните длъжностни лица солидарно дължат обезщетение на работника или служителя, когото незаконно не са допуснали на работа през времето, докато трае изпълнението на трудовото правоотношение. Това обезщетение е в размер на брутното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето на незаконното недопускане на работа.

Обезщетение при временно отстраняване от работа

Чл. 214. (Предишен текст на ал. 1, изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работник или служител, който е бил незаконно отстранен от работа от работодателя или от непосредствения ръководител, има право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето на незаконното отстраняване. Обезщетението се дължи солидарно от работодателя и виновните длъжностни лица.
(Ал. 2 - отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Обезщетение при командировка

Чл. 215. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 215, доп. - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) При командироване по чл. 121, ал. 1 работникът или служителят има право да получи освен брутното си трудово възнаграждение още и пътни, дневни и квартирни пари при условия и в размери, определени от Министерския съвет.
(2) (Нова - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) При командироване по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и при изпращане по чл. 121а, ал. 2, т. 1 работникът или служителят има право да получи освен брутното си трудово възнаграждение още и пътни пари при условия, определени в наредбата по чл. 121а, ал. 8.

Обезщетение при преместване

Чл. 216. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) На работник или служител, който се премества на работа в друго населено място, по споразумение с работодателя могат да се заплатят:

1. пътните разноски за него и за членовете на семейството му;
2. разноските по пренасянето на покъщнината му;
3. възнаграждение за дните на пътуването и за още 2 дни.
(2) На работник или служител, трудовото правоотношение с когото е прекратено не по негова вина или не по негово заявление с предизвестие, по споразумение с работодателя могат да се заплатят разноските по т. 1 и 2 на предходната алинея за неговото и на семейството му завръщане в постоянното им местоживеене.
(3) Работникът или служителят има право на обезщетение по предходните алинеи, когато по ред, предвиден в закон, се премества или е преместен на постоянна работа в друго населено място не по негова молба. Когато разстоянието до населеното място на новата работа е над 100 километра и преместването е за време над 1 година, на работника или служителя се заплаща и уговореното едномесечно трудово възнаграждение за новата работа и възнаграждение в размер на една четвърт от същата сума за всеки член от семейството, издържан от работника или служителя. Обезщетението се изплаща от работодателя, при когото работникът или служителят се премества на работа.

Обезщетение при трудоустрояване

Чл. 217. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 41 от 2009 г., в сила от 01.07.2009 г.) Работодателят дължи на подлежащия на трудоустрояване работник или служител обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение от деня, в който получи предписанието за трудоустрояване, до неговото изпълнение.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работник или служител, който без уважителни причини откаже да приеме работата, на която се трудоустроява в същото или в друго предприятие, няма право на обезщетението по предходната алинея.

Обезщетение при бедствие (Загл. изм. - ДВ, бр. 19 от 2005 г., изм. - ДВ, бр. 35 от 2009 г., в сила от 12.05.2009 г.)

Чл. 218. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 19 от 2005 г., доп. - ДВ, бр. 102 от 2006 г., изм. - ДВ, бр. 35 от 2009 г., в сила от 12.05.2009 г.) Когато при бедствие работникът или служителят е възпрепятстван да се яви на работа, заплаща му се обезщетение в размер 50 на сто от брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е бил възпрепятстван да работи, но не по-малко от 75 на сто от минималната работна заплата, установена за страната.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 19 от 2005 г., доп. - ДВ, бр. 102 от 2006 г., изм. - ДВ, бр. 35 от 2009 г., в сила от 12.05.2009 г.) Ако работникът или служителят е взел участие в спасителните работи при бедствие, заплаща му се пълният размер на брутното трудово възнаграждение.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Обезщетението по предходните алинеи се изплаща от работодателя, при когото работникът или служителят работи.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Причините за неявяването на работа и участието в спасителните работи се установяват от кметството, от общинския съвет или от друг държавен орган.

Обезщетения при правомерен отказ на работника или служителя да изпълнява работата

Чл. 219. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работник или служител, който на законно основание е отказал изпълнението или е преустановил работа поради възникнала сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето му, има право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което не е работил.
(2) Право на обезщетение по предходната алинея има и работник или служител, който откаже да изпълнява работа, възложена му вън от допустимите от този кодекс случаи за едностранна промяна на мястото и характера на работа, ако е възпрепятстван да изпълнява работата си по досегашните условия.

Обезщетение за неспазено предизвестие

Чл. 220. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Страната, която има право да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестието, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестието.
(2) Страната, която е предизвестена за прекратяване на трудовото правоотношение, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестието, като дължи на другата страна обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестие.

Обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие

Чл. 221. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., доп. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) При прекратяване на трудовото правоотношение от работника или служителя без предизвестие в случаите по чл. 327, ал. 1, т. 2, 3 и 3а работодателят му дължи обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение за срока на предизвестието - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение.
(2) При дисциплинарно уволнение работникът или служителят дължи на работодателя обезщетение в размер на брутното си трудово възнаграждение за срока на предизвестието - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение.
(3) Предходната алинея се прилага и когато работникът или служителят бъде уволнен по чл. 330, ал. 1 поради осъждане за престъпление, което съставлява и нарушение на трудовите задължения.
(4) Действителните вреди по предходните алинеи се изчисляват върху брутното трудово възнаграждение на работника или служителя, както следва:
1. в случаите по ал. 1 - за времето, през което работникът или служителят е останал без работа, но за не повече от остатъка от срока на трудовото правоотношение;
2. в случаите по ал. 2 и 3 - за времето, през което работодателят е останал без работник или служител за същата работа, но за не повече от остатъка от срока на трудовото правоотношение.

Обезщетение при уволнение на други основания

Чл. 222. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 1 от 2002 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) При уволнение поради закриване на предприятието или на част от него, съкращаване в щата, намаляване обема на работа, спиране на работата за повече от 15 работни дни, при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което той работи, когато то се премества в друго населено място или местност, или когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност, работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя. Обезщетението е в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 1 месец. С акт на Министерския съвет, с колективен трудов договор или с трудовия договор може да се предвижда обезщетение за по-дълъг срок. Ако в този срок работникът или служителят е постъпил на работа с по-ниско трудово възнаграждение, той има право на разликата за същия срок.
(2) (Доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г., изм. - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест (чл. 325, ал. 1, т. 9 и чл. 327, ал. 1, т. 1) работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не е получил обезщетение на същото основание.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако е придобил при същия работодател или в същата група предприятия 10 години трудов стаж през последните 20 години - на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Обезщетение по тази алинея може да се изплаща само веднъж.
(4) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2015 г., в сила от 01.01.2016 г.) Алинея 3 се прилага и когато при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят отговаря на условията за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване.

Обезщетение при уволнение поради задържане от органите на властта

Чл. 223. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Обезщетение за неизползван платен годишен отпуск

Чл. 224. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., обявена за противоконституционна в частта "за текущата календарна година пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж, и за неизползвания отпуск, отложен по реда на чл. 176" с РКС № 12 от 2010 г. - ДВ, бр. 91 от 2010 г.) При прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за текущата календарна година пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж, и за неизползвания отпуск, отложен по реда на чл. 176, правото за който не е погасено по давност.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Обезщетението по предходната алинея се изчислява по реда на чл. 177 към деня на прекратяването на трудовото правоотношение.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Платеният отпуск за обучение на учащи се и на докторанти без откъсване от производството и за приемен изпит в учебно заведение, когато не бъде използван, не се обезщетява парично.

Обезщетения при незаконно уволнение и при недопускане на работа на възстановен работник или служител

Чл. 225. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) При незаконно уволнение работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 месеца.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато през времето по предходната алинея работникът или служителят е работил на по-нископлатена работа, той има право на разликата в заплатите. Това право има и работникът или служителят, който незаконно е бил преместен на друга по-нископлатена работа.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато незаконно уволнен работник или служител бъде възстановен на работа и след явяването му в предприятието, за да заеме работата, на която е възстановен, не бъде допуснат да я изпълнява, работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно към работника или служителя в размер на брутното му трудово възнаграждение от деня на явяването му до действителното му допускане на работа.

Отговорност на работодателя за други вреди, причинени на работника или служителя

Чл. 226. (Доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно за вредите, причинени на работника или служителя поради:
1. неиздаване или несвоевременно издаване на необходимите му документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение;
2. вписване на неверни данни в издадените документи.
(2) Работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно към работника или служителя за вредите, които той е претърпял поради незаконно задържане на трудовата му книжка, след като трудовото правоотношение е било прекратено.
(3) Обезщетението по ал. 1 обхваща всички вреди, претърпени от работника или служителя, включително и неимуществените. Обезщетението по ал. 2 е в размер на брутното му трудово възнаграждение от деня на прекратяването на трудовото правоотношение до предаване на трудовата книжка на работника или служителя.

Регресна отговорност

Чл. 227. (Изм. - ДВ, бр. 94 от 1990 г., изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Длъжностните лица, виновни за плащането на обезщетенията по чл. 213, 214, 225, ал. 3 и чл. 226, дължат възстановяването им на работодателя съобразно правилата на раздел II от тази глава.

Брутно трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията и срок за изплащане (Загл. доп. - ДВ, бр. 102 от 2017 г., в сила от 22.12.2017 г.)

Чл. 228. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по този раздел е полученото от работника или служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено.
(2) (Нова - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Размерите на обезщетенията по чл. 215, 218, 222 и 225 се прилагат, доколкото в акт на Министерския съвет, в колективен трудов договор или в трудовия договор не са предвидени по-големи размери.
(3) (Нова - ДВ, бр. 102 от 2017 г., в сила от 22.12.2017 г.) Обезщетенията по този раздел, дължими при прекратяване на трудовото правоотношение, се изплащат не по-късно от последния ден на месеца, следващ месеца, през който правоотношението е прекратено, освен ако в колективния трудов договор е договорен друг срок. След изтичане на този срок работодателят дължи обезщетението заедно със законната лихва.

Глава единадесета.
ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ (ИЗМ. - ДВ, БР. 100 ОТ 1992 Г.)

Задължения на работодателя за поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите

Чл. 228а. (Нов - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) (1) Работодателят е длъжен да осигурява условия за поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите за ефективно изпълнение на техните задължения по трудовото правоотношение в съответствие с изискванията на изпълняваната работа и бъдещото им професионално развитие.
(2) (Нова - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) Когато по силата на нормативен акт, колективен трудов договор или споразумение към индивидуалния трудов договор работодателят е длъжен да осигури обучение за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работниците и служителите за ефективно изпълнение на техните задължения в съответствие с изискванията на изпълняваната работа, времето на обучение се отчита като работно време. Когато е възможно, обучението се провежда в рамките на установеното работно време на работника или служителя. Всички разходи, свързани с обучението, са за сметка на работодателя.
(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) При продължително отсъствие на работника или служителя от работа работодателят е длъжен да му осигури условия за запознаване с новостите в работата, настъпили през времето на неговото отсъствие, и за постигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите му задължения.

Задължение на работника или служителя за поддържане и повишаване на професионалната квалификация

Чл. 228б. (Нов - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Работникът или служителят е длъжен да участва в организираните или финансираните от работодателя форми на обучение за поддържане и повишаване на професионалната си квалификация, за подобряване на професионалните си умения, както и да полага усилия за повишаване на квалификационното си равнище в съответствие с характера на изпълняваната работа.

Договор за придобиване на квалификация

Чл. 229. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работодателят може да сключи договор с лице, което постъпва или е постъпило в учебно заведение за придобиване на квалификация.
(2) С договора по предходната алинея работодателят се задължава:
1. да осигурява на обучаващия се издръжка и други условия във връзка с обучението;
2. след завършване на обучението да приеме обучаващия се на работа по придобитата квалификация за уговорения от страните срок, който не може да бъде по-дълъг от 6

години.
(3) С договора по ал. 1 обучаващият се задължава:
1. да завърши в срок обучението си по уговорената квалификация;
2. да работи при работодателя в уговорения срок.
(4) При виновно неизпълнение на задълженията по ал. 2 и 3, доколкото не е уговорено друго, неизправната страна отговаря съгласно гражданския закон.

Трудов договор за обучение по време на работа (Загл. изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.)

Чл. 230. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г., доп. - ДВ, бр. 92 от 2018 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) С трудовия договор за обучение по време на работа работодателят се задължава да обучи работника или служителя в процеса на работата по определена професия или специалност, а работникът или служителят - да я усвои. Такъв договор с един и същ работник или служител в едно и също предприятие за обучение по същата професия може да се сключва само веднъж, освен в случаите на обучение чрез работа (дуална система на обучение), организирано при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 61 от 2014 г., доп. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г., изм. - ДВ, бр. 79 от 2015 г., в сила от 01.08.2016 г., изм. - ДВ, бр. 92 от 2018 г.) С договора се определят формите, мястото и времетраенето на обучението, обезщетението, което страните си дължат при неизпълнение, както и други въпроси, свързани с осъществяване на обучението. Времетраенето на обучението не може да бъде повече от 6 месеца, освен в случаите на обучение чрез работа (дуална система на обучение), организирано при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение, в които времетраенето се определя съгласно съответните учебни планове.
(3) (Нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г., изм. - ДВ, бр. 59 от 2016 г., в сила от 01.08.2016 г., изм. - ДВ, бр. 92 от 2018 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Трудовият договор за обучение за учениците в случаите на обучение чрез работа (дуална система на обучение) се сключва по реда на глава петнадесета, раздел I.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., предишна ал. 3, изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) С договора страните определят и срока, през който работникът или служителят се задължава да работи при работодателя след успешното завършване на обучението, а работодателят - да му осигури работа съобразно придобитата квалификация. Този срок не може да бъде по-дълъг от 3 години.
(5) (Изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., предишна ал. 4, изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) През време на обучението работникът или служителят получава трудово възнаграждение според извършената работа, но не по-малко от 90 на сто от минималната работна заплата, установена за страната.
(6) (Нова - ДВ, бр. 92 от 2018 г.) По време на обучението чрез работа учениците в дуалната система на обучение получават възнаграждение в размер: за XI клас - не по-малко от два пъти, а за XII клас - не по-малко от три пъти максималния размер на месечната стипендия, определена по реда на чл. 171, ал. 3 от Закона за предучилищното и училищното образование.

Завършване на обучението

Чл. 231. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Резултатът от обучението по договора по чл. 230, ал. 1 се установява чрез изпит на работника или служителя, който се провежда при условия и по ред, определени от работодателя. При обучение за придобиване на професионална квалификация изпитът се провежда при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение.
(2) (Доп. - ДВ, бр. 61 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) При успешно полагане на изпита на работника или служителя се издава документ, който удостоверява придобитите знания и умения. При обучение за придобиване на професионална квалификация резултатите от обучението се удостоверяват при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) При завършване на обучението работникът или служителят има право на платен отпуск за подготовка и явяване на изпит в размер, уговорен с работодателя, но не по-малко от 5 работни дни. При повторно явяване на изпит работникът или служителят има право на неплатен отпуск в размер 5 работни дни, който се признава за трудов стаж.

Задължения за работа и отговорност за неизпълнение на трудовия договор за обучение по време на работа (Загл. изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.)

Чл. 232. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 61 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г., изм. - ДВ, бр. 79 от 2015 г., в сила от 01.08.2016 г.) След успешно завършване на обучението, съгласно договора по чл. 230, ал. 1, с изключение на случаите на обучение чрез работа (дуална система на обучение), организирано при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение, работодателят е длъжен да приеме работника или служителя на работа съобразно придобитата професионална квалификация, а работникът или служителят - да постъпи на работа и да работи в уговорения срок.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Ако работодателят не осигури на работника или служителя, завършил успешно обучението, работа съобразно придобитата квалификация, той му дължи брутното трудово възнаграждение за съответната длъжност за времето, през което не му е осигурил такава работа, но за не повече от 6 месеца, доколкото не е уговорено друго.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Ако работникът или служителят по неуважителни причини не завърши обучението или след като го е завършил, не постъпи на осигурената му от работодателя работа, или я напусне преди определения срок, дължи на работодателя обезщетение съответно на неизпълнението в размер, уговорен от страните, но не повече от шесткратния размер на брутното трудово възнаграждение за съответната длъжност.
(4) (Нова - ДВ, бр. 61 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 79 от 2015 г., в сила от 01.08.2016 г.) Разпоредбите на ал. 2 и ал. 3 не се прилагат при договори по чл. 230, ал. 1, сключени за обучение чрез работа (дуална система на обучение), организирано при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение. При виновно неизпълнение на задълженията, доколкото не е уговорено друго, неизправната страна отговаря съгласно действащото законодателство.

Приложимост на трудовото законодателство към трудовия договор за обучение по време на работа (Загл. изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.)

Чл. 233. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) За отношенията между страните по трудовия договор за обучение по време на работа се прилага действащото трудово законодателство.

Стажуване

Чл. 233а. (Нов - ДВ, бр. 27 от 2014 г.) (1) Стажуването е изпълнение на работа под наставничеството на работодателя или на определено от него лице - наставник, с цел усвояване на практически умения по придобита професия или специалност.
(2) Наставник може да бъде лице от същото предприятие, което притежава квалификация по същата или сходна професия, по която ще се провежда стажуването, и не по-малко от три години трудов стаж или професионален опит по тази професия.
(3) Отношенията между работодателя и наставника се уреждат с допълнително споразумение към трудовия му договор, в което се определят разпределението на работното време и други условия за изпълнение на наставничеството.

Трудов договор за стажуване (Загл. изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.)

Чл. 233б. (Нов - ДВ, бр. 27 от 2014 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Работодателят може да сключи трудов договор за стажуване с лице на възраст до 29 години, завършило средно или висше училище и без трудов стаж или професионален опит по придобитата от него професия или специалност.
(2) Договорът по ал. 1 се сключва за работа на длъжност, която съответства на придобита от лицето квалификация. Такъв договор с едно и също лице може да се сключва само веднъж.
(3) С договора по ал. 1 освен условията по чл. 66, ал. 1 се определят начинът и формата, чрез които се усвояват практическите умения в процеса на изпълнение на трудовите задължения, името и длъжността на наставника, времетраенето на договора, което не може да бъде по-малко от 6 и повече от 12 месеца, както и други условия, свързани със стажуването.

Удостоверяване на резултатите от обучението

Чл. 233в. (Нов - ДВ, бр. 27 от 2014 г.) В 14-дневен срок от прекратяването на договора по чл. 233б работодателят издава на лицето, което е стажувало, препоръка, удостоверяваща резултатите от обучението, която да му послужи при кандидатстване за работа при друг работодател.

Договор за повишаване на квалификацията и за преквалификация

Чл. 234. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Страните по трудовото правоотношение могат да сключат договор за повишаване на квалификацията на работника или служителя или за придобиване на квалификация по друга професия или специалност (преквалификация).
(2) С договора по предходната алинея се определят:
1. професията и специалността, по която работникът или служителят ще се обучава;
2. мястото, формата и времето на обучението;
3. финансовите, битовите и други условия за времето на обучението.
(3) С договора по ал. 1 страните могат да уговарят:
1. задължение на работника или служителя да работи при работодателя за определен срок, но за не повече от 5 години;
2. отговорност при незавършване на обучението, както и при неизпълнение на задълженията по предходната точка.

Договор за квалификация с лице, което не работи

Чл. 235. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Договор за повишаване на квалификацията или за преквалификация може да се сключва и между работодател и лице, което се подготвя за работа при работодателя след завършване на обучението.

Прекратяване на договор за квалификация

Чл. 236. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Всяка от страните може с писмено заявление до другата страна да прекрати договора по тази глава преди изтичането на срока на обучението:
1. поради виновно неизпълнение на задълженията на другата страна, като даде на неизправната страна подходящ срок за изпълнение;
2. в други случаи, уговорени в договора.

Трудов договор след обучението

Чл. 237. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) След завършване на обучението въз основа на договор по тази глава трудовите отношения между страните се уреждат с трудов договор или със съответно изменение на трудовия договор.

Отговорност за неизпълнение на договорите за преквалификация

Чл. 238. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Съдържание на договора за ученичество

Чл. 239. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Изпит и признаване на квалификация

Чл. 240. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Задължения за работа и отговорност за неизпълнение

Чл. 241. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Глава дванадесета.
ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Раздел I.
Общи разпоредби

Възмездност на труда

Чл. 242. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Положеният труд по трудово правоотношение е възмезден.

Право на равно възнаграждение

Чл. 243. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Жените и мъжете имат право на равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд.
(2) Алинея 1 се прилага за всички плащания по трудовото правоотношение.

Регулиране на минималните трудови възнаграждения и обезщетения

Чл. 244. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Министерският съвет определя:
1. минималната работна заплата за страната;
2. видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения и на обезщетенията по трудовото правоотношение, доколкото не са определени с този кодекс.

Гарантиране на изплащането на трудовото възнаграждение

Чл. 245. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) (1) При добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер 60 на сто от брутното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната.
(2) Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва.

Участие на трудовия колектив при определяне на трудовото възнаграждение

Чл. 246. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Раздел II.
Системи на заплащане на труда (Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Определяне на размера на трудовото възнаграждение

Чл. 247. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Размерът на трудовото възнаграждение се определя според времетраенето на работата или според изработеното.
(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.

Трудови норми според тяхното съдържание

Чл. 248. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Трудови норми според обсега на тяхното прилагане

Чл. 249. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Определяне и изменение на трудовите норми

Чл. 250. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Трудовите норми се определят с оглед установяване на нормална интензивност на труда.
(2) Трудовите норми се определят и изменят от работодателя след вземане на мнението на заинтересуваните работници и служители.

Изменение на трудовите норми

Чл. 251. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Подзаконова уредба

Чл. 252. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Право на растеж на място

(Раздел III "Растеж на място" отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 253. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Повишаване на основното трудово възнаграждение

Чл. 254. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Други материални стимули за работа в едно и също предприятие

Чл. 255. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Разширяване на възможностите за обществена изява и духовно стимулиране

Чл. 256. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Раздел III.
Допълнителни и други трудови възнаграждения (Отм., предишен раздел IV - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Допълнително трудово възнаграждение при съвместяване на професии и специалности

Чл. 257. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Допълнително трудово възнаграждение при вътрешно съвместителство

Чл. 258. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Трудово възнаграждение при вътрешно заместване

Чл. 259. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато работник или служител изпълнява длъжност или работа на отсъствуващ работник или служител, той ползува правата за тази длъжност или работа, включително и трудовото възнаграждение, ако това е по-благоприятно за него. Ако той изпълнява през това време и своята работа или длъжност, има право и на допълнително трудово възнаграждение, което се уговаря между страните по трудовото правоотношение.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) От правата по предходната алинея не може да се ползува работник или служител, който по длъжност е заместник на отсъствуващия.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Заместването по ал. 1 се извършва със съгласието на работодателя и работника или служителя, изразено в писмена форма. Липсата на писмена форма не е пречка работникът или служителят да получава възнаграждението за заместването.

Трудово възнаграждение при външно съвместителство

Чл. 260. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работник или служител, който работи по външно съвместителство, получава пълния размер на трудовото възнаграждение за основната работа, както и възнаграждение за работата по външно съвместителство според уговореното между страните.

Заплащане на нощния труд

Чл. 261. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Положеният нощен труд се заплаща с увеличение, уговорено от страните по трудовото правоотношение, но не по-малко от размерите, определени от Министерския съвет.

Заплащане на извънредния труд

Чл. 262. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, уговорено между работника или служителя и работодателя, но не по-малко от:
1. 50 на сто - за работа през работните дни;
2. 75 на сто - за работа през почивните дни;
3. 100 на сто - за работа през дните на официалните празници;
4. 50 на сто - за работа при сумирано изчисляване на работното време.
(2) Когато не е уговорено друго, увеличението по предходната алинея се изчислява върху трудовото възнаграждение, определено с трудовия договор.

Заплащане на извънредния труд при ненормиран работен ден (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Чл. 263. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) За извънреден труд, положен в работни дни от работници и служители с ненормиран работен ден, не се заплаща трудово възнаграждение.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За извънреден труд, положен от работници и служители с ненормиран работен ден през дните на седмичната почивка и през дните на официалните празници, се заплаща трудово възнаграждение в размерите по чл. 262, ал. 1, т. 2 и 3.

Трудово възнаграждение за работа през официалните празници

Чл. 264. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) За работа през дните на официалните празници, независимо дали представлява извънреден труд или не, на работника или служителя се заплаща според уговореното, но не по-малко от удвоения размер на трудовото му възнаграждение.

Трудово възнаграждение при непълно работно време

Чл. 265. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Трудово възнаграждение при неизпълнение на трудовите норми

Чл. 266. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Когато работник или служител не изпълни трудовите си норми не по своя вина, получава трудово възнаграждение според изработеното, но не по-малко от уговореното възнаграждение за пълно изпълнение.
(2) При неизпълнение на трудовите норми по вина на работника или служителя той има право на трудово възнаграждение според изработеното.

Трудово възнаграждение при престой и производствена необходимост

Чл. 267. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) За времето на престой не по вина на работника или служителя той има право на брутното трудово възнаграждение.
(2) При престой по вина на работника или служителя той няма право на трудово възнаграждение за времето на престоя.
(3) За времето, през което работникът или служителят е изпълнявал друга работа поради производствена необходимост, той получава трудово възнаграждение за изпълняваната работа, но не по-малко от брутното възнаграждение за основната му работа.

Трудово възнаграждение при преустановяване на работата при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка (Загл. доп. - ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.)

Чл. 267а. (Нов - ДВ, бр. 28 от 2020 г., в сила от 13.03.2020 г.) За времето на преустановяване на работата в случаите по чл. 120в работникът или служителят има право на брутното си трудово възнаграждение.

Трудово възнаграждение при некачествена продукция

Чл. 268. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) При производство на напълно негодна продукция по вина на работника или служителя трудово възнаграждение не му се заплаща.
(2) Когато по вина на работника или служителя продукцията отговаря частично на установените изисквания за качество (частичен брак), размерът на трудовото му възнаграждение се намалява съобразно годността на продукцията.
(3) При производство на негодна продукция не по вина на работника или служителя той има право на трудово възнаграждение като за годна продукция.

Раздел IV.
Изплащане на трудовото възнаграждение (Предишен Раздел V - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Изплащане в пари и в натура

Чл. 269. (1) Трудовото възнаграждение се изплаща в пари.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Допълнителни трудови възнаграждения или част от тях могат да се изплащат в натура, ако това е предвидено в акт на Министерския съвет, в колективен трудов договор или в трудовия договор.

Място и срокове за изплащане

Чл. 270. (1) Трудовото възнаграждение се изплаща в предприятието, където се извършва работата.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Трудовото възнаграждение се изплаща авансово или окончателно всеки месец на два пъти доколкото не е уговорено друго.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Трудовото възнаграждение се изплаща лично на работника или служителя по ведомост или срещу разписка или по писмено искане на работника или служителя - на негови близки. По писмено искане на работника или служителя трудовото му възнаграждение се превежда на влог в посочената от него банка.

Добросъвестност при получаване на трудовото възнаграждение

Чл. 271. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работникът или служителят не е длъжен да връща сумите за трудово възнаграждение и обезщетения по трудовото правоотношение, които е получил добросъвестно.
(2) Виновните длъжностни лица, които са наредили или допуснали неоснователното изплащане на сумите по предходната алинея, носят имуществена отговорност.

Удръжки от трудовото възнаграждение

Чл. 272. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Без съгласието на работника или служителя не могат да се правят удръжки от трудовото му възнаграждение освен за:
1. получени аванси;
2. надвзети суми вследствие на технически грешки;
3. данъци, които по специални закони могат да се удържат от трудовото възнаграждение;
4. (нова - ДВ, бр. 28 от 1996 г., в сила от 01.03.1996 г.) осигурителни вноски, които са за сметка на работника или служителя, осигурен за всички осигурителни случаи;
5. (предишна т. 4 - ДВ, бр. 28 от 1996 г.) запори, наложени по съответния ред;
6. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна т. 5 - ДВ, бр. 28 от 1996 г.) удръжки в случая по чл. 210, ал. 4.
(2) Общият размер на месечните удръжки по предходната алинея не може да надвишава размера, установен с Гражданския процесуален кодекс.

Глава тринадесета.
ЗДРАВОСЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУДА (ЗАГЛ. ИЗМ. - ДВ, БР. 25 ОТ 2001 Г., В СИЛА ОТ 31.03.2001 Г.)

Обхват на безопасните и здравословни условия на труда

Чл. 273. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Планиране на безопасните и здравословни условия на труда

Чл. 274. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Задължение за създаване на здравословни и безопасни условия на труда (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Чл. 275. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Органите на изпълнителната власт в рамките на своите правомощия осъществяват държавната политика по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

Нормативни актове, единни и отраслови правила (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Чл. 276. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Министърът на труда и социалната политика самостоятелно или съвместно с други министри издава актове по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. При необходимост министърът на труда и социалната политика определя органите и организациите, които участват в разработването на тези актове.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Министърът на труда и социалната политика и министърът на здравеопазването самостоятелно или съвместно утвърждават единни правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, които се прилагат във всички отрасли и дейности.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Министрите и другите органи на изпълнителната власт по чл. 19, ал. 4 от Закона за администрацията утвърждават отраслови правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятията и дейностите от съответния отрасъл.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)
(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)
(6) (Нова - ДВ, бр. 28 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Заповедите за утвърждаване на правилата по ал. 2 и 3 се обнародват в "Държавен вестник", а правилата се издават от органа, който ги е утвърдил.

Правила в предприятието (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Чл. 277. (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.)

Задължения при проектирането и строителството

Чл. 278. (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Изисквания за произведени в чужбина машини и съоръжения

Чл. 279. (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Разрешение за въвеждане на обектите в експлоатация

Чл. 280. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Инструктаж и обучение

Чл. 281. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Всички работници и служители се инструктират и обучават по безопасните методи на работа.
(2) (Предишна ал. 1, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работниците и служителите, работата на които е свързана с използуване, обслужване и поддържане на машини и други технически съоръжения, както и работниците и служителите, заети в дейности, които създават опасност за здравето и живота им, задължително се инструктират, обучават и полагат изпит по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Машините, другите съоръжения и технологичните процеси с повишена опасност се обслужват само от правоспособни работници и служители. Тяхната правоспособност се урежда със специални наредби. Списъкът на съоръженията и дейностите с повишена опасност се утвърждава от съответните ведомства.
(4) (Предишна ал. 3, изм. и доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Не се допускат на работа лица без необходимите знания и умения, които се предвиждат в правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда в предприятието.
(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 4, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят е длъжен да организира провеждането на периодично обучение или инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при условия и по ред, определени с наредба на министъра на труда и социалната политика.

Задължение за осигуряване на санитарно-битово и медицинско обслужване

Чл. 282. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят е длъжен да осигурява условия за санитарно-битово и медицинско обслужване на работниците и служителите съобразно санитарните норми и изисквания.

Отказ на работника или служителя да изпълнява възложената работа

Чл. 283. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работникът или служителят има право да откаже изпълнението или да преустанови работата, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето му, като незабавно уведоми прекия ръководител. В тези случаи продължаването на работата се допуска, само след отстраняване на опасността, по нареждане на работодателя или на непосредствения ръководител.

Специално работно облекло и лични предпазни средства

Чл. 284. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят е длъжен да предоставя безплатно специално работно облекло и лични предпазни средства на работниците и служителите, които работят със или при опасни или вредни за здравето или живота машини, съоръжения, течности, газове, стопени метали, нажежени предмети и други подобни.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работниците и служителите са длъжни да използуват специалното работно облекло и личните предпазни средства по предназначението им, и то само по време на работа.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Условията и редът за предоставяне на специално работно облекло и лични предпазни средства, както и техният вид се определят от министъра на труда и социалната политика и от министъра на здравеопазването.
(4) (Нова - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) Забранява се замяната на лични предпазни средства с тяхната парична равностойност.

Безплатна храна (Загл. доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., загл. изм. - ДВ, бр. 83 от 2005 г.)

Чл. 285. (Изм. - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) (1) На работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и организация на труда, работодателят осигурява безплатна храна и/или добавки към храната.
(2) Условията и редът, при които се осигуряват безплатната храна и/или добавките към нея по ал. 1, се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.

Ограничаване продължителността на работата във вредна или опасна среда

Чл. 286. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) За работа при особено вредни и опасни за здравето производства и видове работи се определя максимален брой години, след което работникът или служителят задължително се премества на друга подходяща работа.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Списъкът на производствата и видовете работи, както и максималният брой години за работа в тях се утвърждава от Министерския съвет по предложение на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика.

Предварителни и периодични медицински прегледи (Загл. изм. - ДВ, бр. 82 от 2011 г.)

Чл. 287. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 287 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 82 от 2011 г.) Всички работници и служители подлежат на задължителни предварителни и периодични медицински прегледи. Условията за извършване на предварителните и периодичните прегледи съобразно характера на работата, условията на труда и възрастта на работниците и служителите се определят от министъра на здравеопазването.
(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 82 от 2011 г.) Предварителните медицински прегледи се заплащат от лицата, които кандидатстват за работа, а периодичните медицински прегледи са за сметка на работодателя.
(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работодателят и длъжностните лица в предприятието са длъжни да опазват в тайна данните относно здравословното състояние на работниците и служителите и информацията от и за съответните медицински прегледи.

Данни за здравословни и безопасни условия на труда (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Чл. 288. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., отм. - ДВ, бр. 18 от 2003 г.)

Предотвратяване и отчитане на трудовите злополуки и заболяванията

Чл. 289. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят е длъжен да взема мерки за предотвратяване и намаляване на трудовите злополуки и на общите заболявания и професионалните болести.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Правна уредба на трудовите злополуки и заболяванията

Чл. 290. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Трудовите злополуки, общите заболявания и професионалните болести, както и редът за тяхното установяване и последиците от настъпването им се уреждат от отделен закон.

Глава четиринадесета.
СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ В ПРЕДПРИЯТИЕТО

Планиране и организиране

Чл. 291. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Финансиране

Чл. 292. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Социално-битовото и културното обслужване на работниците и служителите се финансира със средства от работодателя и от други източници.

Разпределение и използуване на средствата

Чл. 293. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Начинът на използуването на средствата за социално-битовото и културното обслужване се определя с решение на общото събрание на работниците и служителите.
(2) Средствата за социално-битовото и културното обслужване не могат да се изземват и използуват за други цели.

Осигуряване задоволяването на социално-битовите и културните потребности

Чл. 294. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят може самостоятелно или съвместно с други органи и организации да осигурява на работниците и служителите:
1. организирано хранене съобразно рационалните норми и специфичните условия на труд;
2. търговско и битово обслужване, като изгражда и поддържа търговски обекти и бази за услуги;
3. транспортно обслужване от местоживеенето до месторабoтата и обратно;
4. бази за дълготраен и краткотраен отдих, физическа култура, спорт и туризъм;
5. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) бази за културни занимания, клубове, библиотеки и други;
6. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) подпомагане на младите и на новопостъпилите работници и служители;
7. задоволяване на други социално-битови и културни потребности.

Участие в самозадоволяването

Чл. 295. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Работно и униформено облекло

Чл. 296. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 296 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят осигурява на работниците и служителите безплатно работно и униформено облекло при условия и по ред, установени от Министерския съвет или в колективния трудов договор.
(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работникът или служителят е длъжен да носи работното или униформеното облекло през работното си време и да го опазва като имущество на работодателя.

Жилища и работнически общежития

Чл. 297. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят може да полага грижи за осигуряване жилища на работниците и служителите и техните семейства, като използва средства от определените за тази цел свои фондове и усилията на трудовия колектив.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Жилищата се разпределят според критерии, установени в колективния трудов договор.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят може да изгражда и поддържа работнически общежития.

Грижи за младите работници

Чл. 298. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Грижи за семействата на работниците и служителите

Чл. 299. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят може да оказва съдействие за настаняване на децата на работниците и служителите в детски заведения, като поддържа, изгражда или участвува в изграждането и поддържането им със собствени средства или съвместно с други работодатели и общинските съвети.
(2) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят може да предоставя за ползуване от децата на работниците и служителите наличната база за почивка, физкултура, спорт и туризъм, младежки дейности и културни занимания.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Социалните фондове и формите за социално обслужване могат да се ползуват и от семействата на работниците и служителите по решение на общото събрание (събранието на пълномощниците) и в съответствие с колективния трудов договор.

Грижи за пенсионираните работници и служители

Чл. 300. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) По решение на общото събрание на работниците и служителите социалните фондове и формите на социално обслужване могат да се ползуват и от пенсионери, работили при същия работодател.

Глава петнадесета.
СПЕЦИАЛНА ЗАКРИЛА НА НЯКОИ КАТЕГОРИИ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ (ЗАГЛ. ИЗМ. - ДВ, БР. 100 ОТ 1992 Г.)

Раздел I.
Специална закрила на непълнолетните

Минимална възраст за приемане на работа

Чл. 301. (1) Минималната възраст за приемане на работа е 16 години. Забранява се приемането на работа на лица, ненавършили 16 години.
(2) (Доп. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) По изключение могат да се приемат на работа и лица от 15 до 16 години за извършване на работи, които са леки и не са опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие и чието изпълнение не би било пречка за редовно посещение на училище или за участие в програми за професионално ориентиране или обучение.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) По изключение на ученически длъжности в цирковете могат да се приемат момичета, навършили 14 години, и момчета, навършили 13 години, а за участие в снимане на филми, подготовка и изнасяне на театрални и други представления могат да се привличат и лица, ненавършили 15 години, при облекчени условия и в съответствие с изискванията за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие. Условията на труда в тези случаи се определят от Министерския съвет.

Приемане на работа на лица, ненавършили 16 години

Чл. 302. (1) Лицата, ненавършили 16 години, се приемат на работа след обстоен медицински преглед и медицинско заключение, че са годни да извършват съответната работа и тя няма да увреди здравето и да попречи на правилното им физическо и умствено развитие.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Лицата, ненавършили 16 години, се приемат на работа с разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай.

Приемане на работа на лица от 16 до 18 години

Чл. 303. (1) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Забранява се приемането на лица от 16 до 18 години на работи, които са тежки, опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие.
(2) Лица от 16 до 18 години се приемат на работа след обстоен предварителен медицински преглед и медицинско заключение, което установява годността им да извършват съответната работа.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Лицата от 16 до 18 години се приемат на работа с разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай.
(4) (Нова - ДВ, бр. 18 от 2003 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Условията и редът за даване на разрешение за работа по ал. 3, на разрешение за работа на лица, ненавършили 16 години, както и задълженията на работодателя за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд за лицата, ненавършили 18 години, се уреждат с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.

Работи за лица, ненавършили 18 години

Чл. 304. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) За непълнолетните лица се забранява работа, която е:
1. извън техните физически или психически възможности;
2. свързана с излагане на вредно физично, биологично или химично въздействие, особено с токсични агенти, канцерогени, агенти, причиняващи наследствено генетично или вътреутробно увреждане;
3. свързана с вредности, които по какъвто и да е друг начин оказват постоянно неблагоприятно въздействие върху здравето;
4. в условия на радиация;
5. при изключително ниски или високи температури, шум или вибрации;
6. свързана с риск от трудови злополуки, за които се предполага, че не могат да бъдат осъзнати или избегнати от непълнолетния поради неговата физическа или психическа незрялост.
(2) (Отм. - ДВ, бр. 18 от 2003 г.)

Особени грижи за непълнолетните

Чл. 305. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят полага особени грижи за труда на лицата, ненавършили 18 години, като им създава облекчени условия за работа и условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното повишаване.
(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят е длъжен да уведомява непълнолетните работници и служители и техните родители или попечители за възможните рискове в работата и за мерките, предприети за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., доп. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работното време на работниците и служителите, ненавършили 18 години, е 35 часа седмично и 7 часа дневно при петдневна работна седмица. В дневното и седмичното им работно време се включва и времето за придобиване на професионална квалификация и за нейното повишаване, когато тя се осъществява в процеса на работата.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Работниците и служителите, ненавършили 18 години, имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни, включително и за календарната година, през която навършват 18 години.

Раздел II.
Специална закрила на жените

Длъжности и работни места

Чл. 306. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Защита на бременните жени и на кърмачките

Чл. 307. (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Работодателят не може да възлага, както и да задължава бременни жени и кърмачки както и работнички и служителки в напреднал етап на лечение ин-витро да извършват работа, която излага на опасност или застрашава сигурността и здравето им.
(2) (Доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Бременната жена или кърмачката както и работничката и служителката в напреднал етап на лечение ин-витро може да откаже изпълнението на работа, която е определена като вредна за здравето на майката или детето или за която след оценка на риска е определено, че представлява съществен риск за здравето на майката или на нейното дете.
(3) Списъкът на работите и условията на труд по ал. 1 се определя с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.

Стаи за жени

Чл. 308. (Изм - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Работодател, при когото работят 20 и повече жени, е длъжен да обзаведе стаи за лична хигиена на жените и стаи за почивка на бременните и работничките и служителките в напреднал етап на лечение ин-витро по ред, установен от министъра на здравеопазването.

Трудоустрояване на бременни жени или кърмачки

Чл. 309. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Когато бременна жена или кърмачка както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро изпълнява неподходяща за състоянието ѝ работа, по предписание на здравните органи работодателят предприема необходимите мерки за временно приспособяване на условията на труд на работното място и/или работното време с оглед премахване на риска за безопасността и здравето им. Ако приспособяването на условията на труд на работното място и/или на работното време е технически и/или обективно неосъществимо или не е оправдано да се изисква поради основателни причини, работодателят предприема необходимите мерки за преместване на работничката или служителката на друга подходяща работа.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Предписанието на здравните органи е задължително за изпълнение от бременната, кърмачката, работничката и служителката в напреднал етап на лечение ин-витро, както и от работодателя. До изпълнението на предписанието за преместване тя се освобождава от задължението да изпълнява неподходящата за състоянието ѝ работа, а работодателят ѝ изплаща обезщетение в размер на получаваното брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ деня на издаването на предписанието.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) В случаите по ал. 1 работничката или служителката получава трудово възнаграждение за изпълняваната работа. Когато то е по-ниско от трудовото възнаграждение за предишната работа, има право на парично обезщетение за разликата в трудовите възнаграждения съгласно отделен закон.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Работодателят съвместно със здравните органи определя ежегодно длъжности и работни места, подходящи за заемане от бременни жени и кърмачки както и работнички и служителки в напреднал етап на лечение ин-витро.

Командироване на бременни жени и майки с деца

Чл. 310. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Работодателят не може да командирова бременна жена, работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро и майка на дете до 3-годишна възраст без нейното писмено съгласие.

Специални отпуски на бременна жена или майка

Чл. 311. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Надомна работа

Чл. 312. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работничка или служителка - майка на малко дете, до навършване на 6-годишна възраст на детето има право да работи надомно при същия или при друг работодател.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато работничката или служителката по предходната алинея премине на надомна работа при същия работодател, той е длъжен, след като престане да работи надомно, но не по-късно от навършване на 6-годишна възраст на детето, да ѝ осигури работата, която е изпълнявала преди това, а ако длъжността е съкратена - с нейно съгласие друга подходяща работа.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато работничката или служителката по ал. 1 премине на надомна работа при друг работодател, трудовото правоотношение с работодателя, при когото е на работа към деня на преминаването, не се прекратява, а работничката или служителката се намира в неплатен отпуск. Когато тя престане да работи надомно, но не по-късно от навършване на 6-годишна възраст на детето, неплатеният отпуск се прекратява. Ако длъжността е съкратена, работодателят с нейно съгласие ѝ осигурява друга подходяща работа.

Ползуване на правата на майката от бащата

Чл. 313. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Правата на майката по чл. 310 и 312 могат да се ползуват от бащата, когато майката не е в състояние да се ползува от тях.

Задължение за уведомяване

Чл. 313а. (Нов - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Бременната работничка или служителка както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро ползва права по чл. 140, ал. 4, т. 2, чл. 147, ал. 1, т. 2, чл. 157, ал. 2, чл. 307, 309, 310 и чл. 333, ал. 5 след удостоверяване на състоянието си пред работодателя с надлежен документ, издаден от компетентните здравни органи.
(2) При прекъсване на бременността работничката или служителката по ал. 1 е длъжна в 7-дневен срок да уведоми работодателя.
(3) Работодателят и длъжностните лица в предприятието са длъжни да опазват в тайна обстоятелствата по ал. 1 и 2.

Раздел III.
Специална закрила на лицата с намалена работоспособност (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Основание за трудоустрояване

Чл. 314. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работник или служител, който поради болест или трудова злополука не може да изпълнява възложената му работа, но без опасност за здравето си може да изпълнява друга подходяща работа или същата работа при облекчени условия, се трудоустроява на друга работа или на същата работа при подходящи условия по предписание на здравните органи.

Работни места за трудоустрояване

Чл. 315. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 41 от 2009 г., в сила от 01.07.2009 г., изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г.) Работодателят с повече от 50 работници и служители е длъжен да определя ежегодно работни места, подходящи за трудоустрояване от 4 до 10 процента от общия брой на работниците и служителите в зависимост от икономическата дейност.
(2) (Нова - ДВ, бр. 61 от 2011 г.) При определянето на общия брой на работниците и служителите по ал. 1 не се вземат предвид морските лица, работещи в предприятието.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 61 от 2011 г.) Частта от общия брой на работниците и служителите по ал. 1 по икономически дейности се определя от министъра на труда и социалната политика и от министъра на здравеопазването.

Специализирани предприятия и цехове за лица с трайно намалена работоспособност (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 41 от 2009 г., в сила от 01.07.2009 г.)

Чл. 316. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 41 от 2009 г., в сила от 01.07.2009 г.) Министрите, ръководителите на другите ведомства и общинските съвети са длъжни да създават специализирани държавни (общински) предприятия, а работодателите с повече от 300 работници и служители - цехове и други звена за работа на лица с трайно намалена работоспособност.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Дейността на специализираните предприятия, цехове и звена по предходната алинея се планира и отчита отделно, а за работниците и служителите в тях се установяват специфични правила за нормиране, отчитане и заплащане на труда по ред, установен от Министерския съвет.

Трудоустрояване на работници и служители

Чл. 317. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 41 от 2009 г., в сила от 01.07.2009 г.) Необходимостта от преместване на работника или служителя на друга подходяща работа или на същата работа при облекчени условия, характерът на работата, условията на труда и срокът на преместването се определят по предписание на здравните органи.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Предписанието за трудоустрояване, издадено от здравните органи, задължава работника или служителя да не изпълнява работата, от която се премества, а работодателя - да не го допуска до тази работа.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят е длъжен да премести работника или служителя на подходяща работа съгласно предписанието на здравните органи в 7-дневен срок от получаването му.
(4) (Отм., предишна ал. 5, изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) При неизпълнение на предписанието на здравните органи от работодателя той дължи на работника или служителя обезщетение по чл. 217.

Трудоустрояване на инвалиди, които не работят

Чл. 318. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Платен годишен отпуск

Чл. 319. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., доп. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., изм. - ДВ, бр. 41 от 2009 г., в сила от 01.07.2009 г.) Работниците и служителите с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни.

Трудово възнаграждение

Чл. 320. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работник или служител, който е трудоустроен по реда на този раздел, получава трудово възнаграждение за изпълняваната работа.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 41 от 2009 г., в сила от 01.07.2009 г.) Работник или служител с трайно намалена работоспособност под 50 на сто, който е трудоустроен за определен срок и за новата работа получава по-ниско трудово възнаграждение от възнаграждението на предишната работа, има право на парично обезщетение за разликата в трудовите възнаграждения съгласно отделен закон.

Закрила при уволнение

Чл. 321. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Раздел IV.
Специална закрила на работещите пенсионери (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Трудово правоотношение

Чл. 322. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Времетраене на трудовия договор

Чл. 323. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Трудово възнаграждение

Чл. 324. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Глава шестнадесета.
ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Раздел I.
Прекратяване на трудовия договор

Общи основания за прекратяване на трудовия договор

Чл. 325. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 325 - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) Трудовият договор се прекратява без която и да е от страните да дължи предизвестие:
1. по взаимно съгласие на страните, изразено писмено. Страната, към която е отправено предложението, е длъжна да вземе отношение по него и да уведоми другата страна в 7-дневен срок от получаването му. Ако тя не направи това, смята се, че предложението не е прието;
2. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) когато уволнението на работника или служителя бъде признато за незаконно или бъде възстановен на предишната му работа от съда и същият не се яви да я заеме в срока по чл. 345, ал. 1;
3. с изтичане на уговорения срок;
4. със завършване на определената работа;
5. със завръщане на замествания на работа;
6. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) когато длъжността е определена за заемане от бременна или от трудоустроен и се яви кандидат, който има право да я заеме;
7. (отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)
8. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) с постъпване на работа на работника или служителя, който е избран или е спечелил конкурса;
9. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 41 от 2009 г., в сила от 01.07.2009 г.) при невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена работоспособност, или по здравни противопоказания въз основа на заключение на трудово-експертната лекарска комисия. В този случай прекратяването не се допуска, ако при работодателя има друга работа, подходяща за здравното състояние на работника или служителя и той е съгласен да я заеме;
10. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) със смъртта на лицето, с което работникът или служителят е сключил трудовия договор с оглед на личността му;
11. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) със смъртта на работника или служителя;
12. (нова - ДВ, бр. 67 от 1999 г., в сила от 27.08.1999 г.) поради определянето на длъжността за заемане от държавен служител.
(2) (Нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) Трудовият договор по чл. 68, ал. 6 се прекратява с прекратяването на дългосрочната командировка по Закона за дипломатическата служба, без която и да е от страните да дължи предизвестие.

Прекратяване на трудовия договор от работника или служителя с предизвестие

Чл. 326. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работникът или служителят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работодателя.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Срокът на предизвестието при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца. В колективен трудов договор срокът на предизвестието при уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 1 - 4 и т. 11 може да бъде поставен в зависимост от продължителността на трудовия стаж на работника или служителя при същия работодател. Срокът на предизвестието при прекратяване на срочен трудов договор е 3 месеца, но не повече от остатъка от срока на договора.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) За работниците и служителите, които заемат материално-отчетнически длъжности, в случай че предаването на повереното имущество не може да се извърши в 30-дневния срок по ал. 2, времето за предаване може да се удължи, но не повече от 2 месеца общо с предизвестието.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Срокът на предизвестието започва да тече от следващия ден на получаването му. Предизвестието може да се оттегли, ако работникът или служителят съобщи за това преди или едновременно с получаването му. То може да се оттегли и до изтичането на срока му със съгласието на работодателя.
(5) (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие

Чл. 327. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 327, доп. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) Работникът или служителят може да прекрати трудовия договор писмено, без предизвестие, когато:
1. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) не може да изпълнява възложената му работа поради заболяване и работодателят не му осигури друга подходяща работа съобразно предписанието на здравните органи;
2. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) работодателят забави изплащането на трудовото възнаграждение или на обезщетение по този кодекс или по общественото осигуряване;
3. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) работодателят промени мястото или характера на работата или уговореното трудово възнаграждение освен в случаите, когато има право да извърши такива промени, както и когато не изпълни други задължения, уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт;
3а. (нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., доп. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) в резултат на извършена промяна по чл. 123, ал. 1 и чл. 123а, ал. 1 значително се влошат условията на труд при новия работодател;
4. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) преминава на платена изборна работа или постъпва на научна работа въз основа на конкурс;
5. (отм. - ДВ, бр. 46 от 2007 г., в сила от 01.01.2008 г.)
6. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) продължава образованието си в учебно заведение на редовно обучение или постъпва на редовна докторантура;
7. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) работи на срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 или т. 3 и премине на друга работа за неопределено време;
7а. (нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) работи по трудов договор с предприятие, което осигурява временна работа, и сключи трудов договор с друг работодател, който не е предприятие, което осигурява временна работа.
8. е възстановен на работа по съответния ред поради признаване на уволнението за незаконно, за да заеме работата, на която е възстановен;
9. (нова - ДВ, бр. 67 от 1999 г., в сила от 27.08.1999 г.) постъпва на държавна служба;
10. (нова - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) работодателят преустанови дейността си;
11. (нова - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) работодателят е предоставил неплатен отпуск на работника или служителя без негово съгласие;
12. (нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.
(2) (Нова - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 85 от 2017 г.) В случаите по ал. 1, т. 10, когато работникът или служителят не може да подаде писменото си заявление за прекратяване на трудовия договор, поради това че работодателят, лицето, което го представлява, или лицето, определено да получава кореспонденцията на работодателя, не могат да бъдат намерени на адреса на управление, посочен в трудовия договор, заявлението може да се подаде в инспекцията по труда по седалището или адреса на управление на работодателя. Заявлението може да се изпрати в инспекцията по труда с препоръчано писмо с обратна разписка или по електронен път подписано с усъвършенстван електронен подпис, усъвършенстван електронен подпис, основан на удостоверение за електронни подписи, или квалифициран електронен подпис, съгласно изискванията на Регламент (ЕС) № 910/2014 на Европейския парламент и на Съвета от 23 юли 2014 г. относно електронната идентификация и удостоверителните услуги при електронни трансакции на вътрешния пазар и за отмяна на Директива 1999/93/ЕО (ОВ, L 257/73 от 28 август 2014 г.) и на Закона за електронния документ и електронните удостоверителни услуги. Ако след проверка, извършена съвместно от контролните органи на инспекцията по труда, Националния осигурителен институт и Националната агенция за приходите, се установи, че действително работодателят е преустановил дейността си, трудовият договор се смята прекратен от датата на завеждане на заявлението в инспекцията по труда по седалището или адреса на управление на работодателя.
(3) (Нова - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) Редът за извършване на проверката по ал. 2 се определя с наредба на министъра на труда и социалната политика, съгласувана с управителя на Националния осигурителен институт и с изпълнителния директор на Националната агенция за приходите.

Прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие

Чл. 328. (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 в следните случаи:
1. при закриване на предприятието;
2. при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;
3. при намаляване на обема на работата;
4. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) при спиране на работа за повече от 15 работни дни;
5. при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата;
6. когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа;
7. при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което работи, когато то се премества в друго населено място или местност;
8. когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност;
9. (отм. - ДВ, бр. 46 от 2007 г., в сила от 01.01.2008 г.)
10. (изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., доп. - ДВ, бр. 28 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 101 от 2010 г., изм. - ДВ, бр. 7 от 2012 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, освен в случаите на чл. 69в от Кодекса за социално осигуряване; при навършване на 65-годишна възраст - за професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование;
10а. (нова - ДВ, бр. 98 от 2015 г., в сила от 01.01.2016 г.) когато на работника или служителя е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване;
10б. (нова - ДВ, бр. 46 от 2010 г., в сила от 18.06.2010 г., изм. - ДВ, бр. 100 от 2010 г., в сила от 01.01.2011 г., предишна т. 10а - ДВ, бр. 98 от 2015 г., в сила от 01.01.2016 г.) когато трудовото правоотношение е възникнало, след като работникът или служителят е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст;
10в. (нова - ДВ, бр. 98 от 2015 г., в сила от 01.01.2016 г.) когато трудовото правоотношение е възникнало с работник или служител, след като му е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване;
11. при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях;
12. при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор.
(2) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Освен в случаите по ал. 1 служителите от ръководството на предприятието могат да бъдат уволнени с предизвестие в сроковете по чл. 326, ал. 2 и поради сключването на договор за управление на предприятието. Уволнението може да бъде извършено след започване на изпълнението по договора за управление, но не по-късно от 9 месеца.
(3) (Нова - ДВ, бр. 46 от 2010 г., в сила от 18.06.2010 г., доп. - ДВ, бр. 98 от 2015 г., в сила от 01.01.2016 г.) В случаите по ал. 1, т. 10а, 10б и 10в работодателят може да получи служебно от Националния осигурителен институт информация относно наличието на упражнено право на пенсия от работника или служителя. Националният осигурителен институт предоставя безвъзмездно информацията в 14-дневен срок от получаване на искането.

Прекратяване на трудов договор с лице на ръководна длъжност

Чл. 328а. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г.)

Прекратяване на трудов договор с лице, работещо в областта на културата

Чл. 328б. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г.)

Право на подбор

Чл. 329. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) При закриване на част от предприятието, както и при съкращаване в щата или намаляване на обема на работата, работодателят има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)
(3) (Нова - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)
(4) (Нова - ДВ, бр. 23 от 1992 г, предишна ал. 3 - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие

Чл. 330. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят може да прекрати трудовия договор без предизвестие, когато работникът или служителят бъде задържан за изпълнение на присъда.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят прекратява трудовия договор без предизвестие, когато:
1. (отм., предишна т. 2 - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) работникът или служителят бъде лишен с присъда или по административен ред от право да упражнява професия или да заема длъжността, на която е назначен;
2. (предишна т. 3 - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 101 от 2010 г.) на работника или служителя бъде отнета научната степен, ако сключването на трудовия договор е станало с оглед на придобитата степен;
3. (нова - ДВ, бр. 83 от 1998 г., доп. - ДВ, бр. 46 от 2005 г., изм. - ДВ, бр. 76 от 2005 г., в сила от 01.01.2007 г., изм. - ДВ, бр. 75 от 2006 г., изм. - ДВ, бр. 91 от 2018 г.) служителят е заличен от регистрите на съсловните организации по Закона за съсловните организации на лекарите и на лекарите по дентална медицина, от регистъра на съсловната организация на магистър-фармацевтите по Закона за съсловната организация на магистър-фармацевтите или от регистъра на съответната съсловна организация по Закона за съсловните организации на медицинските сестри, акушерките и асоциираните медицински специалисти, на зъботехниците и на помощник-фармацевтите;
4. (предишна т. 4 - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна т. 3 - ДВ, бр. 83 от 1998 г., отм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.)
5. (предишна т. 5 - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна т. 4 - ДВ, бр. 83 от 1998 г.) работникът или служителят откаже да заеме предложената му подходяща работа при трудоустрояване;
6. (предишна т. 6 - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна т. 5 - ДВ, бр. 83 от 1998 г.) работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен;
7. (нова - ДВ, бр. 95 от 2003 г.) работникът или служителят не изпълни задължението за уведомяване по чл. 126, т. 12;
8. (нова - ДВ, бр. 95 от 2003 г.) е налице несъвместимост в случаите по чл. 107а, ал. 1;
9. (нова - ДВ, бр. 94 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г., изм. - ДВ, бр. 7 от 2018 г.) с влязъл в сила акт е установен конфликт на интереси по Закона за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество;
10. (нова - ДВ, бр. 79 от 2015 г., в сила от 01.08.2016 г.) педагогически специалист по смисъла на Закона за предучилищното и училищното образование е осъден за умишлено престъпление от общ характер, независимо от реабилитацията;
11. (нова - ДВ, бр. 7 от 2018 г.) работникът или служителят не премине проверка за почтеност, предвидена в Закона за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество.

Прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение

Чл. 331. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Работодателят може да предложи по своя инициатива на работника или служителя прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение. Ако работникът или служителят не се произнесе писмено по предложението в 7-дневен срок, се смята, че то не е прието.
(2) Ако работникът или служителят приеме предложението по ал. 1, работодателят му дължи обезщетение в размер на не по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение, освен ако страните са уговорили по-голям размер на обезщетението.
(3) Ако обезщетението по ал. 2 не бъде платено в едномесечен срок от датата на прекратяване на трудовия договор, основанието за неговото прекратяване се смята за отпаднало.

Прекратяване на трудовия договор по решение на бригадата

Чл. 332. (Отм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г.)

Закрила при уволнение

Чл. 333. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 110 от 1999 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай:
1. (изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) работничка или служителка, която е майка на дете до 3-годишна възраст;
2. трудоустроен работник или служител;
3. работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването;
4. работник или служител, който е започнал ползуването на разрешения му отпуск;
5. (нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) работник или служител, който е избран за представител на работниците и служителите по реда на чл. 7, ал. 2 и чл. 7а, за времето, докато има такова качество;
5а. (нова - ДВ, бр. 27 от 2014 г.) работник или служител, който е избран за представител на работещите по безопасност и здраве при работа от общото събрание или от събранието на пълномощниците по реда на чл. 6, за времето, докато има такова качество;
6. (нова - ДВ, бр. 57 от 2006 г., в сила от 01.01.2007 г.) работник или служител, който е член на специален орган за преговори, на европейски работнически съвет или на представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество, за времето, докато изпълнява функциите си.
(2) В случаите по т. 2 и 3 на предходната алинея преди уволнението се взема мнението и на трудово-експертната лекарска комисия.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 110 от 1999 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 работодателят може да уволни работник или служител, който е член на синдикално ръководство в предприятието, на териториален, отраслов или национален ръководен изборен синдикален орган, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, само с предварителното съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация.
(4) Когато това е предвидено в колективния трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.
(5) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 46 от 2007 г., в сила от 01.01.2008 г., доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Бременна работничка или служителка както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро може да бъде уволнена с предизвестие само на основание чл. 328, ал. 1, т. 1, 7, 8 и 12, както и без предизвестие на основание чл. 330, ал. 1 и ал. 2, т. 6. В случаите на чл. 330, ал. 2, т. 6 уволнението може да стане само чрез предварително разрешение на инспекцията по труда.
(6) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишна ал. 5 - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Работник или служител, който ползва отпуск по чл. 163, може да бъде уволнен само на основание чл. 328, ал. 1, т. 1.
(7) (Предишна ал. 5 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишна ал. 6 - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) Закрилата по този член се отнася към момента на връчването на заповедта за уволнение.

Прекратяване на трудовия договор за допълнителен труд

Чл. 334. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Освен в предвидените в този кодекс случаи трудовият договор за допълнителен труд (чл. 110, 111 и 114, ал. 1) и трудовият договор по чл. 233б, ал. 1 може да бъде прекратен от работника или служителя или от работодателя и с предизвестие от 15 дни.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) При уволнение по ал. 1 не се прилага чл. 333.

Форма и момент на прекратяване на трудовия договор (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Чл. 335. (1) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Трудовият договор се прекратява писмено.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 335 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Трудовият договор се прекратява:
1. при прекратяване с предизвестие - с изтичането на срока на предизвестието;
2. при неспазване на срока на предизвестието - с изтичането на съответната част от срока на предизвестието;
3. при прекратяване без предизвестие - от момента на получаването на писменото изявление за прекратяването на договора.

Приложимост на разпоредбите за прекратяване на трудовия договор

Чл. 336. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Разпоредбите на този раздел се прилагат съответно и за прекратяване на трудово правоотношение, възникнало от конкурс.

Раздел II.
Прекратяване на трудовото правоотношение, възникнало от избор

Прекратяване на трудовото правоотношение при изтичане на срока

Чл. 337. Трудовото правоотношение, възникнало от избор, се прекратява с изтичане на срока, за който лицето е избрано. Ако при изтичане на този срок не е произведен нов избор, трудовото правоотношение продължава до произвеждането му.

Отзоваване

Чл. 338. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Трудовото правоотношение, възникнало от избор, може да бъде прекратено без предизвестие от съответното избирателно тяло.

Приложимост на разпоредбите за прекратяване на трудовия договор

Чл. 339. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) За прекратяване на трудово правоотношение, възникнало от избор, се прилагат съответно и основанията за прекратяване на трудовия договор с изключение на дисциплинарното уволнение.
(2) В случаите на предходната алинея, когато за прекратяването на трудовото правоотношение е необходимо волеизявление на работодателя, то се замества от решение на избирателното тяло.

Неприложимост на закрилата при уволнение

Чл. 339а. (Нов - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) При прекратяване на трудово правоотношение, възникнало от избор, чл. 333 не се прилага.

Прекратяване на изборното трудово правоотношение въз основа на друг нормативен акт или устав

Чл. 340. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Разпоредбите на този раздел се прилагат, доколкото в закон, в друг нормативен акт или в устав не е предвидено друго.

Раздел III.
Прекратяване на трудовото правоотношение, възникнало от членство в производствена кооперация (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Прекратяване без задължение на страните за предизвестие

Чл. 341. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Прекратяване от член-кооператор

Чл. 342. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Прекратяване от производствена кооперация

Чл. 343. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Раздел IV.
Защита срещу незаконно уволнение

Оспорване на законността на уволнението

Чл. 344. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работникът или служителят има право да оспорва законността на уволнението пред работодателя или пред съда и да иска:
1. признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна;
2. възстановяване на предишната работа;
3. обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението;
4. поправка на основанието за уволнение, вписано в трудовата книжка или в други документи.
(2) Работодателят може и по свой почин да отмени заповедта за уволнение до предявяването на иск от работника или служителя пред съда.
(3) В случаите, когато за извършване на уволнението се изисква предварителното съгласие на инспекцията по труда или на синдикален орган и такова съгласие не е било искано или не е било дадено преди уволнението, съдът отменя заповедта за уволнение като незаконна само на това основание, без да разглежда трудовия спор по същество.
(4) (Нова - ДВ, бр. 2 от 1996 г.) Трудовите спорове по ал. 1 се разглеждат от районния съд в тримесечен срок от постъпването на исковата молба и от окръжния съд - в едномесечен срок от постъпването на жалбата.

Възстановяване на предишната работа

Чл. 345. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) При възстановяване на работника или служителя на предишната му работа от работодателя или от съда той може да я заеме, ако в двуседмичен срок от получаване на съобщението за възстановяване се яви на работа, освен когато този срок не бъде спазен по уважителни причини.
(2) Работник или служител, уволнен по чл. 330, ал. 1, се възстановява на предишната работа по реда на предходната алинея въз основа на влязла в сила оправдателна присъда.

Вписване на отмяната на уволнението

Чл. 346. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Когато уволнението на работника или служителя бъде признато за незаконно от работодателя или от съда или бъде поправено основанието за прекратяване на трудовото правоотношение, настъпилата промяна се вписва в трудовата книжка на работника или служителя.
(2) Вписването в трудовата книжка се извършва от работодателя, с когото е било прекратено трудовото правоотношение, а при отказ - от инспекцията по труда.

Глава седемнадесета.
ТРУДОВА КНИЖКА И ТРУДОВ СТАЖ

Раздел I.
Трудова книжка

Предназначение

Чл. 347. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Трудовата книжка е официален удостоверителен документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя.

Представяне, издаване и съхраняване (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Чл. 348. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работникът или служителят при постъпване на работа е длъжен да представи на работодателя трудовата си книжка.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Когато работникът или служителят постъпва за първи път на работа, работодателят е длъжен в срок от 5 дни да го снабди с трудова книжка. Постъпването за първи път на работа се удостоверява от работника или служителя с писмена декларация.
(3) Трудовата книжка се съхранява от работника или служителя, който е длъжен да я представя на работодателя при поискване, както и за вписване на нови обстоятелства в нея.

Съдържание

Чл. 349. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) В трудовата книжка се вписват следните данни за работника или служителя:
1. име, дата и място на раждането;
2. адрес;
3. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) номер на личната карта или друг документ за самоличност и единен граждански номер;
4. образование, професия, специалност;
5. заемана длъжност и организационно звено, в което работи (отдел, цех, служба);
6. уговореното трудово възнаграждение;
7. дата на постъпване на работа;
8. дата и основание за прекратяване на трудовото правоотношение (член, алинея, точка и буква от този кодекс);
9. продължителност на времето, което се признава за трудов стаж, както и на времето, което не се признава за трудов стаж;
10. изплатени обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение;
11. (изм. - ДВ, бр. 59 от 2007 г., в сила от 01.03.2008 г., изм. - ДВ, бр. 86 от 2017 г.) запорни съобщения, предвидени в чл. 512, ал. 5 от Гражданския процесуален кодекс.
(2) Работодателят е длъжен точно и своевременно да вписва в трудовата книжка данните по предходната алинея и настъпилите промени в тях.
(3) (Нова - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) В случаите по чл. 327, ал. 2 датата и основанието за прекратяване на трудовото правоотношение се вписват в трудовата книжка от инспекцията по труда, в която е подадено заявлението.

Вписване на уволнението и възстановяване на изгубена трудова книжка

Чл. 350. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) При прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването, и да я предаде незабавно на работника или служителя.
(2) Когато трудовата книжка бъде изгубена по вина на работодателя, по искане на работника или служителя се издава нова трудова книжка от съответната инспекция по труда. В този случай работодателят представя на инспекцията по труда необходимите данни от предишните работодатели.
(3) Когато трудовата книжка бъде изгубена от работника или служителя, инспекцията по труда му издава нова трудова книжка въз основа на представени от работника или служителя достоверни данни.

Вписване на трудов стаж въз основа на съдебно решение

Чл. 350а. (Нов - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Продължителността на трудовия стаж, установен със съдебно решение, се вписва в трудовата книжка от работодателя, а при отказ или когато това е невъзможно - от инспекцията по труда по седалището или адреса на работодателя.

Раздел II.
Трудов стаж

Трудов стаж по трудово правоотношение

Чл. 351. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 67 от 1999 г., в сила от 27.08.1999 г., предишен текст на чл. 351 - ДВ, бр. 15 от 2010 г., в сила от 28.08.2010 г.) Трудов стаж по смисъла на този кодекс е времето, през което работникът или служителят е работил по трудово правоотношение, доколкото друго не е предвидено в този кодекс или в друг закон, както и времето, през което лицето е работило като държавен служител.
(2) (Нова - ДВ, бр. 15 от 2010 г., в сила от 28.08.2010 г., доп. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Трудов стаж е и времето, през което е изпълнявана държавна служба или работа по трудово правоотношение според законодателството на друга държава - членка на Европейския съюз, в друга държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария, както и времето на заемане на длъжност в институция на Европейския съюз или международна организация, в която Република България членува, удостоверено с акт за възникване и за прекратяване на правоотношението.

Време по трудово правоотношение, което се признава за трудов стаж, без работникът или служителят да е работил

Чл. 352. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 352 - ДВ, бр. 15 от 2010 г., в сила от 28.08.2010 г.) За трудов стаж се признава и времето по трудово правоотношение, през което работникът или служителят не е работил, в следните случаи:
1. почивните и празничните дни;
2. (изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) ползваните платени отпуски независимо от тяхното основание и начина на заплащането им;
3. (изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) ползваните неплатени отпуски, установени с този кодекс или с други нормативни актове, когато това изрично е

предвидено;
4. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., доп. - ДВ, бр. 15 от 2010 г., в сила от 28.08.2010 г., изм. - ДВ, бр. 30 от 2018 г., в сила от 01.07.2018 г.) ползваните неплатени отпуски за временна неработоспособност, за бременност и раждане и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст;
5. времето, прекарано в курсове, школи и други форми за професионална квалификация и преквалификация с откъсване от производството;
6. времето, през което работникът или служителят не е работил поради неправилно недопускане на работа;
7. (нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) трудоустроеният или бременната работничка или служителка не работи, тъй като не е предоставена подходяща работа от работодателя съобразно предписанието на органите на медицинската експертиза;
8. (предишна т. 7 - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) времето на отстраняване от работа по реда на чл. 33, ал. 2 - 4 от Кодекса на труда от 1951 г. за извършено престъпление във връзка с работата, ако работникът или служителят не е бил привлечен като обвиняем по съответния ред;
9. (предишна т. 8 - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) времето на отстраняване от работа по реда на чл. 33, ал. 2 - 4 от Кодекса на труда от 1951 г., след като работникът или служителят е бил привлечен като обвиняем, както и времето на отстраняване от работа по реда на Наказателно-процесуалния кодекс, ако работникът или служителят е бил оправдан или наказателното преследване е било прекратено поради това, че не е извършил деянието или че извършеното деяние не съставлява престъпление;
10. (предишна т. 9 - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) в други случаи, установени от Министерския съвет.
(2) (Нова - ДВ, бр. 15 от 2010 г., в сила от 28.08.2010 г.) Разпоредбата на ал. 1 се прилага и за правоотношенията по чл. 351, ал. 2.

Трудов стаж при недействително трудово правоотношение

Чл. 353. (Доп. - бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г., в сила от 28.08.2010 г.) Времето до признаване на трудовото правоотношение за недействително при работа в страната или в друга държава - членка на Европейския съюз, в друга държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария се признава за трудов стаж, ако работникът или служителят е действал добросъвестно при възникването му.

Време, което се признава за трудов стаж, без да е съществувало трудово правоотношение

Чл. 354. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 354 - ДВ, бр. 15 от 2010 г., в сила от 28.08.2010 г.) За трудов стаж се признава и времето, през което не е съществувало трудово правоотношение, в следните случаи:
1. работникът или служителят е бил без работа поради уволнение, което е признато за незаконно от компетентните органи - от датата на уволнението до възстановяването му на работа;
2. уволненият поради задържане от органите на властта е останал без работа в резултат на това уволнение, когато не е бил привлечен като обвиняем, бил е оправдан или наказателното преследване е било прекратено поради това, че не е извършил деянието или че извършеното деяние не съставлява престъпление;
3. лицето е изтърпявало наказание "лишаване от свобода", което впоследствие е признато по съответния ред за неоснователно наложено;
4. (отм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.)
5. работникът или служителят е останал без работа поради незаконно задържане на трудовата книжка;
6. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) майката, бащата, осиновителката или осиновителят се грижи за отглеждане на дете до навършване на 3-годишна възраст;
7. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г.) работникът или служителят е останал без работа и е получавал обезщетения за безработица, или е бил включен в школи и курсове за преквалификация;
8. в други случаи, установени от Министерския съвет.
(2) (Нова - ДВ, бр. 15 от 2010 г., в сила от 28.08.2010 г.) Разпоредбите на ал. 1, т. 1 - 7 се прилагат съответно и при настъпване на тези обстоятелства в друга държава - членка на Европейския съюз, в друга държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария.

Изчисляване на трудовия стаж

Чл. 355. (1) Трудовият стаж се изчислява в дни, месеци и години.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) За 1 ден трудов стаж се признава времето, през което работникът или служителят е работил най-малко половината от законоустановеното за него работно време за деня по едно или няколко трудови правоотношения.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За 1 месец трудов стаж се зачита календарният месец, през който са изработени най-малко 21 дни при петдневна работна седмица.
(4) За 1 година трудов стаж се признават 12 месеца трудов стаж, изчислени по начина, установен в предходната алинея.
(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) По този кодекс за трудов стаж не се признава времето в повече от действително изслуженото по трудово правоотношение, което се признава за пенсия, както и времето в повече при превръщане на труда от една категория в друга при пенсиониране на работника или служителя.

Подзаконова уредба

Чл. 356. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Министерският съвет издава наредба по прилагането на тази глава.

Глава осемнадесета.
ТРУДОВИ СПОРОВЕ (ИЗМ. - ДВ, БР. 100 ОТ 1992 Г.)

Определение

(Раздел I "Общи разпоредби" отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 357. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишен текст на чл. 357 - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Трудови са споровете между работника или служителя и работодателя относно възникването, съществуването, изпълнението и прекратяването на трудовите правоотношения, както и споровете по изпълнението на колективните трудови договори и установяването на трудов стаж.
(2) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Трудови са и споровете между избраните по реда на чл. 7, ал. 2 и чл. 7а представители на работниците и служителите и работодателя при нарушаване на правата им.
(3) (Нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) Трудови са и споровете между работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател при нарушаване на правата им.
(4) (Нова - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) Трудови са и споровете между работниците или служителите, които са или са били командировани или изпратени на територията на Република България по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2, и техния работодател в случаите, когато са претърпели вреди поради неспазване на условията на работа по чл. 121а, ал. 5, включително след прекратяването на трудовото правоотношение. Когато работодателят е подизпълнител, исковете за неизплатените на работника или служителя минимални възнаграждения могат да се предявяват и срещу изпълнителя, на който работодателят е пряк подизпълнител, или солидарно срещу работодателя и изпълнителя. Отговорността на изпълнителя се ограничава до правата на работника или служителя, произтичащи от договорните отношения между изпълнителя и работодателя.

Давност

Чл. 358. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Исковете по трудови спорове се предявяват в следните срокове:
1. (изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) едномесечен - по спорове за ограничена имуществена отговорност на работника или служителя, за отмяна на дисциплинарно наказание "забележка" и в случаите по чл. 357, ал. 2.
2. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) 2-месечен - по спорове за отмяна на дисциплинарно наказание "предупреждение за уволнение", изменение на мястото и характера на работата и прекратяване на трудовото правоотношение;
3. 3-годишен - по всички останали трудови спорове.
(2) Сроковете по предходната алинея започват да текат:
1. за искове за отмяна на дисциплинарни наказания и за изменение на мястото и характера на работата - от деня, в който на работника или служителя е била връчена съответната заповед, а при искове относно прекратяване на трудовото правоотношение - от деня на прекратяването.
2. за другите искове - от деня, в който правото, предмет на иска, е станало изискуемо или е могло да бъде упражнено. При парични вземания изискуемостта се смята настъпила в деня, в който по вземането е трябвало да се извърши плащане по надлежния ред.
(3) Срокът по ал. 1 не се смята пропуснат, ако преди изтичането му исковата молба е подадена до некомпетентен орган. В този случай исковата молба се препраща служебно на съда.

Безплатно производство по трудови дела

Чл. 359. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Производството по трудови дела е безплатно за работниците и служителите. Те не плащат такси и разноски по производството, включително и за молбите за отмяна на влезли в сила решения по трудови дела.

Подведомственост

Чл. 360. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Трудовите спорове се разглеждат от съдилищата. Те се разглеждат по реда на Гражданския процесуален кодекс, доколкото в този кодекс не е предвидено друго.
(2) (Обявена за противоконституционна в частта относно думите "или в акт на Министерския съвет" с РКС № 12 от 1995 г. - ДВ, бр. 69 от 1995 г., изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г.) Не се разглеждат от съдилищата спорове относно освобождаване на:
1. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) изборни служители в органите на изпълнителната власт, в обществени организации и в политически партии и движения;
2. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) служителите по чл. 28, ал. 2 от Закона за администрацията.

Подсъдност на трудовите спорове с чуждестранни лица

Чл. 361. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 361 - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Трудовите спорове между работници или служители - чужди граждани, и работодатели - чуждестранни лица или смесени предприятия със седалище в Република България, когато работата се извършва в страната, са подсъдни на съда според седалището на работодателя, освен ако между страните е уговорено друго.
(2) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., изм. - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) Трудовите спорове за осигуряване на условия на работа на командированите или изпратените в Република България работници или служители по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2 са подсъдни на съда по мястото, където работникът или служителят временно полага или е полагал труда си.

Подсъдност на трудовите спорове на български работници или служители в чужбина

Чл. 362. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Трудовите спорове между работници или служители - български граждани, работещи в чужбина, и български работодатели в чужбина са подсъдни на надлежния съд в София, а когато работникът или служителят е ответник - на надлежния съд по неговото местожителство в страната.

Решения, които не подлежат на касационно обжалване (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Чл. 363. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., отм. - ДВ, бр. 105 от 2002 г.)

Органи за разглеждане

(Раздел II "Подведомственост на трудовите спорове" отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 364. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Подведомственост на комисиите за трудови спорове

Чл. 365. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Подведомственост на съдилищата

Чл. 366. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Съд, който разглежда трудовия спор

Чл. 367. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Състав на съда при разглеждане на трудовите спорове

Чл. 368. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Подведомственост на по-горестоящите административни органи

Чл. 369. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Трудови спорове с чуждестранни работници в смесени предприятия

Чл. 370. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Трудови спорове на български работници в чужбина

Чл. 371. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Учредяване

(Раздел III "Комисия за трудови спорове" отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 372. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Избор

Чл. 373. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Мандат

Чл. 374. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Обезпечаване на условия за работа

Чл. 375. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Намеса в работата на комисията за трудови спорове

Чл. 376. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Отвеждане на член на комисията за трудови спорове

Чл. 377. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Начало на производството пред комисията за трудови спорове

(Раздел IV "Разглеждане на трудовите спорове" отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 378. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Съдържание на молбата

Чл. 379. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Напътване на работника от комисията за трудови спорове

Чл. 380. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Разглеждане на молбата от комисията за трудови спорове

Чл. 381. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Публичност на разглеждане на делата

Чл. 382. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Разпит на свидетели и вещи лица

Чл. 383. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Доброволно уреждане на спора

Чл. 384. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Протокол за заседанието

Чл. 385. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Разкриване на данни за престъпление и за нарушения на кодекса на труда

Чл. 386. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Решаване на спора

Чл. 387. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Неизменяемост и сила на решението

Чл. 388. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Производство пред по-горестоящ административен орган

Чл. 389. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Решение на по-горестоящия административен орган

Чл. 390. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Решения на комисията за трудови спорове, които са окончателни и не подлежат на обжалване

(Раздел V "Обжалване, влизане в сила и изпълнение на решенията по трудови спорове" - отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 391. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Срок за обжалване на другите решения на комисията за трудови спорове

Чл. 392. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Разглеждане на жалбата

Чл. 393. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Обжалване на решенията по трудови спорове с български граждани, работещи в български предприятия в чужбина

Чл. 394. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Обжалване и влизане в сила на решението на по-горестоящия административен орган

Чл. 395. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Влизане в сила на решенията по трудови спорове

Чл. 396. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Изпълнение на решенията по трудови спорове

Чл. 397. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Действие на влязло в сила решение за възстановяване на работа

Чл. 398. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Глава деветнадесета.
КОНТРОЛ ЗА СПАЗВАНЕ НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И АДМИНИСТРАТИВНОНАКАЗАТЕЛНА ОТГОВОРНОСТ ЗА НЕГОВОТО НАРУШАВАНЕ

Раздел I.
Контрол за спазване на трудовото законодателство

Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Чл. 399. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишен текст на чл. 399 - ДВ, бр. 77 от 2010 г., доп. - ДВ, бр. 102 от 2017 г., в сила от 22.12.2017 г.) Цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности, включително по изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовото правоотношение, се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика.
(2) (Нова - ДВ, бр. 77 от 2010 г.) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" осъществява и специализирана контролна дейност по спазването на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и на правата и задълженията на страните по служебното правоотношение.
(3) (Нова - ДВ, бр. 102 от 2017 г., в сила от 31.03.2018 г.) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" подава писмена молба съгласно чл. 625 от Търговския закон.

Външноведомствен контрол

Чл. 400. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Други държавни органи, извън посочения в предходния член, осъществяват общ или специализиран контрол за спазване на трудовото законодателство по силата на закон или акт на Министерския съвет.

Вътрешноведомствен контрол

Чл. 401. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Министрите, ръководителите на други ведомства, както и на местните органи на държавно управление упражняват контрол за спазване на трудовото законодателство чрез свои специализирани органи.

Права на контролните органи

Чл. 402. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Контролните органи в рамките на своята компетентност имат право да:
1. посещават по всяко време министерствата, другите ведомства, предприятията и местата, където се извършва работа, помещенията, ползвани от работниците и служителите, както и да изискват от лицата, които се намират на територията им, да се представят с документ за самоличност;
2. (доп. - ДВ, бр. 77 от 2010 г.) изискват от работодателя, съответно от органа по назначаването обяснения, сведения и представяне на всички необходими документи, книжа и заверени копия от тях във връзка с упражняването на контрола;
3. (доп. - ДВ, бр. 77 от 2010 г.) се осведомяват пряко от работниците и служителите по всички въпроси във връзка с упражняването на контрола, както и да изискват от тях да декларират писмено факти и обстоятелства, свързани с осъществяването на трудовата дейност, съответно на дейността по изпълнение на държавната служба, включително и данни за заплащането на труда;
4. вземат проби, мостри и други подобни материали за лабораторни изследвания и анализи, да използват технически средства и апаратура и да правят измервания на фактори на работната среда във връзка с упражняването на контрола върху осъществяваната трудова дейност;
5. установяват причините и обстоятелствата, при които са настъпили трудови злополуки.
(2) (Доп. - ДВ, бр. 77 от 2010 г.) Работодателите, органите по назначаването, длъжностните лица, работниците и служителите са длъжни да оказват съдействие на контролните органи при изпълнение на техните функции.
(3) (Нова - ДВ, бр. 27 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" уведомява Националната агенция за приходите за служебно заличаване на изпратено уведомление за сключен трудов договор, когато работодател или длъжностно лице не е изпълнил в срок влязло в сила задължително предписание по чл. 404, ал. 1, т. 11 или в случаите на чл. 404, ал. 5.
(4) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., доп. - ДВ, бр. 77 от 2010 г., предишна ал. 3 - ДВ, бр. 27 от 2014 г.) Националната агенция за приходите предоставя на контролните органи по чл. 399 необходимата данъчна и осигурителна информация за целите на контрола по спазване на трудовото законодателство и на законодателството, свързано с държавната служба.
(5) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишна ал. 3 - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., доп. - ДВ, бр. 77 от 2010 г., предишна ал. 4 - ДВ, бр. 27 от 2014 г.) Контролните органи по чл. 399, 400 и 401 осъществяват своите права в сътрудничество с работодателите, органите по назначаването, с работещите и с техните организации, както и с държавните служители.

Задължения на контролните органи

Чл. 403. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Контролните органи са длъжни:
1. да пазят в тайна поверителните и за служебно ползуване сведения, които са им станали известни във връзка с упражняването на контрола, както и да не използуват тези сведения в своя стопанска дейност;
2. (доп. - ДВ, бр. 77 от 2010 г.) да пазят в тайна източника, от който са получили сигнал за нарушение на трудовото законодателство или на законодателството, свързано с държавната служба.
(2) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)
(3) (Доп. - ДВ, бр. 77 от 2010 г.) Контрол за спазване на трудовото законодателство и на законодателството, свързано с държавната служба не може да упражнява лице, което има пряк или косвен интерес от дейността на контролираните обекти.

Задължения на работодателя във връзка с контрола за спазване на трудовото законодателство

Чл. 403а. (Нов - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) В предприятието, в неговите поделения, обекти и работни площадки, както и на други места, на които се полага наемен труд, работодателят е длъжен да държи на разположение на контролните органи екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред, списък на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа и документи, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа: заповеди за полагане на извънреден труд, за дежурство, за времето на разположение, за установяване на непълно работно време и поименни графици за работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време.
(2) Работодателят е длъжен писмено да определи длъжностни лица в предприятието, в неговите поделения, обекти и работни площадки, както и на други места, на които се полага наемен труд, които да го представляват пред контролните органи на инспекцията по труда.

Принудителни административни мерки

Чл. 404. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., доп. - ДВ, бр. 77 от 2010 г.) За предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях контролните органи на инспекцията по труда, както и органите по чл. 400 и 401 по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да прилагат следните принудителни административни мерки:
1. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., доп. - ДВ, бр. 57 от 2006 г., в сила от 01.01.2007 г., доп. - ДВ, бр. 77 от 2010 г., доп. - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) да дават задължителни предписания на работодателите, предприятията ползватели, органите по назначаването и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, включително и на задълженията по социално-битовото обслужване на работниците и служителите и на задълженията за информиране и консултиране с работниците и служителите по този кодекс и по Закона за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества, както и за отстраняване на недостатъците по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труда;
2. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) да спират въвеждането в експлоатация на сгради, машини и съоръжения, производства и обекти, ако не са спазени правилата за здравословни и безопасни условия на труда и социално-битовото обслужване;
3. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., доп. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) да спират дейността на предприятия, производства и обекти, включително строежа и реконструкцията им, както и машини, съоръжения и работни места, когато нарушенията на правилата за здравословни и безопасни условия на труда застрашават живота и здравето на хората, да поставят специален знак, указващ приложената принудителна административна мярка, като при неразрешеното му премахване се носи

административнонаказателна отговорност;
4. (изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., доп. - ДВ, бр. 77 от 2010 г.) да спират изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели, органи по назначаването и длъжностни лица;
5. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., доп. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) да отстраняват от работа работници и служители, които не са запознати с правилата за здравословни и безопасни условия на труда или не притежават необходимата правоспособност, както и работници и служители, ненавършили 18 години, за които е отнето разрешението за приемане на работа по чл. 302, ал. 2 и чл. 303, ал. 3;
6. (нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) да дават предписания за въвеждане на специален режим за безопасна работа при сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето на работещите при невъзможност да се приложи т. 3;
7. (нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) при повторно нарушение на чл. 62, ал. 1 да спират дейността на работната площадка или на предприятието до отстраняване на нарушението;
8. (нова - ДВ, бр. 108 от 2008 г., доп. - ДВ, бр. 77 от 2010 г.) да дават задължителни предписания на работодателите, органите по назначаването и длъжностните лица за отстраняване на нарушение, свързано с начисляване във ведомостите за заплати на сума, по-малка от сумата, която работодателят, съответно органът по назначаването е изплатил на работника или служителя за извършената от него работа; в случай че предписанието не се изпълни в посочения в него срок или при повторно нарушение, контролните органи на инспекцията по труда могат да спрат дейността на предприятието до отстраняване на нарушението;
9. (нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) при наличие на обстоятелствата по чл. 138, ал. 4 да дават задължителни предписания на работодателите, органите по назначаването и длъжностните лица за изменение на трудовия договор, сключен за работа на непълно работно време, в трудов договор при нормална продължителност на работното време;
10. (нова - ДВ, бр. 27 от 2014 г.) да дават задължителни предписания на работодателите или на упълномощените от тях лица за изпращане на уведомление за сключен трудов договор, когато установят, че не е спазен срокът по чл. 62, ал. 3 за изпращането му;
11. (нова - ДВ, бр. 27 от 2014 г.) да дават задължителни предписания на работодателите или на упълномощените от тях лица за изпращане на уведомление за заличаване на изпратено преди това уведомление по чл. 62, ал. 3 за сключен трудов договор, ако установят, че няма доказателства за съществуване на трудово правоотношение;
12. (нова - ДВ, бр. 102 от 2017 г., в сила от 22.12.2017 г.) да дават задължителни предписания на работодателя и органа по назначаването за изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовите правоотношения.
(2) (Нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Министърът на труда и социалната политика определя с наредба правилата за поставяне и графичното изображение на знака по ал. 1, т. 3.
(3) (Доп. - ДВ, бр. 77 от 2010 г., предишна ал. 2, изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г., доп. - ДВ, бр. 102 от 2017 г., в сила от 22.12.2017 г.) Когато задължителното предписание по ал. 1, т. 1 и/или т. 12 се отнася до отстраняване на нарушения на трудовото законодателство и на законодателството, свързано с държавната служба, то може да бъде дадено по искане на работника или служителя до предявяването на иск пред съда, след което въпросът може да бъде решен само от съда.
(4) (Предишна ал. 3, изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Когато в случаите по ал. 3 по един и същ въпрос е дадено задължително предписание и има влязло в сила решение на съда, които си противоречат, изпълнява се решението на съда.
(5) (Нова - ДВ, бр. 27 от 2014 г., предишна ал. 4 - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Задължителното предписание по ал. 1, т. 11 се смята за връчено в деня на издаването му, когато работодателят, лицето, което го представлява, или лицето, определено да получава кореспонденцията на работодателя, не могат да бъдат намерени на адреса на управление на работодателя.
(6) (Нова - ДВ, бр. 102 от 2017 г., в сила от 22.12.2017 г.) Копие от влязло в сила предписание по ал. 1, т. 12 се предоставя от контролните органи на работника или служителя по негово искане.
(7) (Нова - ДВ, бр. 108 от 2008 г., предишна ал. 4 - ДВ, бр. 27 от 2014 г., предишна ал. 5 - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г., предишна ал. 6 - ДВ, бр. 102 от 2017 г., в сила от 22.12.2017 г.) При прилагане на принудителните административни мерки контролните органи на инспекцията по труда не носят отговорност за причинени вреди.

Обжалване на принудителните административни мерки

Чл. 405. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 30 от 2006 г., в сила от 12.07.2006 г.) Принудителните административни мерки по ал. 1 на предходния член могат да се обжалват по реда на Административнопроцесуалния кодекс. Обжалването не спира изпълнението на принудителната административна мярка.

Обявяване съществуването на трудово правоотношение

Чл. 405а. (Нов - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) (1) Когато се установи, че работна сила се предоставя в нарушение на чл. 1, ал. 2, съществуването на трудовото правоотношение се обявява с постановление, издадено от контролните органи на инспекцията по труда. В тези случаи съществуването на трудовото правоотношение може да се установява с всички доказателствени средства. В постановлението се определя началната дата на възникването на трудовото правоотношение.
(2) Постановление по ал. 1 се издава и при смърт на работника или служителя, настъпила до установяване на нарушението на чл. 1, ал. 2.
(3) Отношенията между страните до издаване на постановлението по ал. 1 се уреждат като при действителен трудов договор, ако работникът или служителят е бил добросъвестен при постъпването на работа.
(4) Въз основа на постановлението по ал. 1 контролните органи на инспекцията по труда дават предписание на работодателя да предложи на работника или служителя сключване на трудов договор. В случаите по ал. 1, изречение трето трудовият договор се сключва от датата на възникването на трудовото правоотношение, определена в постановлението. Ако такава дата не е определена, трудовият договор се сключва от датата на издаване на постановлението.
(5) На работодателя не се дава предписание по ал. 4 в случай на смърт на работника или служителя.
(6) В случаите по ал. 4, когато между страните не се сключи трудов договор, постановлението по ал. 1 замества трудовия договор и той се смята за сключен за неопределено време при 5-дневна работна седмица и 8-часов работен ден.
(7) Работодателят може да обжалва предписанието по ал. 4, съответно постановлението по ал. 2, по реда на Административнопроцесуалния кодекс пред административния съд по своето седалище или постоянен адрес в 14-дневен срок от връчването му. Обжалването не спира изпълнението на акта.
(8) Ако съдът отмени обжалвания акт, работодателят може да прекрати трудовия договор едностранно без предизвестие.

Сигнална функция на синдикалните организации

Чл. 406. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Синдикалните организации имат право да сигнализират контролните органи за нарушения на трудовото законодателство, както и да искат административно наказание за виновните лица.
(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В изпълнение на функциите си по ал. 1 представителите на синдикалните организации имат право:
1. да посещават по всяко време предприятията и другите места, където се извършва работата, както и помещения, ползвани от работниците и служителите;
2. да изискват от работодателя обяснения и представяне на необходимите им сведения и документи;
3. да се осведомяват пряко от работниците и служителите по всички въпроси по спазване на трудовото законодателство.
(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Представителите на синдикалните организации при изпълняване на сигналната си функция са длъжни да спазват условията по чл. 403, ал. 1.
(4) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Контролните органи са длъжни да уведомят синдикалните организации за взетите мерки в едномесечен срок.

Сигнална функция на контролните органи

Чл. 407. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато контролните органи установят закононарушения, които съдържат данни за извършено престъпление или други правонарушения, те са длъжни да уведомяват органите на прокуратурата.

Ревизионна книга

Чл. 408. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., отм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г.)

Мерки за привличане към дисциплинарна и административнонакзателна отговорност

Чл. 409. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Сигнална функция на профсъюзните контролни органи

Чл. 410. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Права на държавните, държавно-обществените и обществено-държавните контролни органи

Чл. 411. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Ревизионна книга за констатациите и предписанията на контролните органи

Чл. 412. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Раздел II.
Административнонаказателна отговорност за нарушения на трудовото законодателство

Видове административни наказания

Чл. 412а. (Нов - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) За нарушения на трудовото законодателство се налагат следните видове административни наказания:
1. глоба - на физическите лица;
2. (доп. - ДВ, бр. 102 от 2017 г., в сила от 22.12.2017 г.) имуществена санкция - на юридическите лица и за едноличните търговци, и на дружества, създадени по реда на Закона за задълженията и договорите.

Отговорност за нарушение на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Чл. 413. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Който наруши правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с глоба в размер от 100 до 500 лв.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., изм. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) Работодател, който не изпълни задълженията си за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За повторно нарушение наказанието е:
1. (изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) по ал. 1 - глоба от 500 до 1000 лв.;
2. (изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) по ал. 2 - имуществена санкция или глоба от 15 000 до 20 000 лв., съответно глоба от 5000 до 10 000 лв.

Отговорност за нарушения на другите разпоредби на трудовото законодателство

Чл. 414. (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., изм. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) Работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., отм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.)
(3) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., изм. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г., доп. - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) Работодател, който наруши разпоредбите на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3 и чл. 63, ал. 1 или 2, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв., за всяко отделно нарушение.
(4) (Нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) За повторно нарушение по ал. 1 и 3 наказанието е имуществена санкция или глоба в размер от 15 000 до 20 000 лв., съответно за виновното длъжностно лице - глоба в размер от 5 000 до 10 000 лв.
(5) (Нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г., предишна ал. 4, доп. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) В случаите по ал. 3, включително когато нарушението е повторно от платената имуществена санкция или глоба, наложена на работодателя или виновното длъжностно лице, се отчисляват и внасят в съответните осигурителни фондове дължимите от работодателя осигурителни вноски за лицето.
(6) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., предишна ал. 4 - ДВ, бр. 7 от 2012 г., предишна ал. 5 - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Работодател, който наруши разпоредбите на чл. 130а, ал. 1 и 2, чл. 130б, ал. 1 и 2 и чл. 130в, ал. 1 и 2, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 5000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 250 до 1000 лв., за всяко отделно нарушение.
(7) (Нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) За системни нарушения на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и 3, чл. 63, ал. 1 и 2, чл. 128, т. 2 и чл. 228, ал. 3 работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 до 30 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 10 000 до 20 000 лв.

Отговорност на работника или служителя при предоставяне на работна сила без сключен трудов договор

Чл. 414а. (Нов - ДВ, бр. 7 от 2012 г., обявен за противоконституционен с РКС № 7 от 2012 г. - ДВ, бр. 49 от 2012 г.) (1) Който предоставя работната си сила без сключен трудов договор, се наказва с глоба в трикратен размер на личните осигурителни вноски за задължително социално и здравно осигуряване, определени върху минималния осигурителен доход за изпълняваната работа в зависимост от съответната икономическа дейност и професия.
(2) Платената глоба по ал. 1 се превежда във фондовете на държавното обществено осигуряване и на Националната здравноосигурителна каса по ред, определен от министъра на труда и социалната политика и министъра на финансите.

Отговорност за неизпълнение на предписание и за създаване на пречки на контролен орган

Чл. 415. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 124 от 1997 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., изм. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Който не изпълни принудителна административна мярка, приложена от контролен орган за спазване на трудовото законодателство, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 10 000 лв.
(2) (Нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Който не изпълни задължително предписание на контролен орган на инспекцията по труда, издадено на основание чл. 405а, ал. 4, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 2500 до 15 000 лв.
(3) (Нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Който не оказва съдействие на контролен орган за спазване на трудовото законодателство при изпълнение на неговите функции, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с глоба в размер от 100 до 500 лв. или имуществена санкция в размер от 2500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 124 от 1997 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Работодател, който противозаконно пречи на контролен орган за спазване на трудовото законодателство да изпълни служебните си задължения, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание, а виновното длъжностно лице - с глоба в размер 10 000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание.

Задължение за внасяне на имуществени санкции и глоби по наказателни постановления

Чл. 415а. (Нов - ДВ, бр. 108 от 2008 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Работодател, длъжностно лице или работник или служител е длъжен в срок от 30 дни от влизане в сила на наказателното постановление да плати наложената му имуществена санкция или глоба.

Отговорност за невнасяне на имуществени санкции и глоби по наказателни постановления

Чл. 415б. (Нов - ДВ, бр. 108 от 2008 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Работодател, длъжностно лице или работник или служител, който в срок от 30 дни от влизане в сила на наказателното постановление не плати наложената му имуществена санкция или глоба, дължи лихва в размер на основния лихвен процент на Българската народна банка за периода плюс 20 пункта.

Отговорност за маловажно нарушение

Чл. 415в. (Нов - ДВ, бр. 108 от 2008 г., изм. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г., изм. - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) (1) За нарушение, което е отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в този кодекс, и от което не са произтекли вредни последици за работници и служители, работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 100 до 300 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 50 до 100 лв.
(2) Не са маловажни нарушенията на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и 3 и чл. 63, ал. 1 и 2.

Споразумение в административнонаказателното производство

Чл. 415г. (Нов - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) (1) До издаване на наказателното постановление, но не по-късно от 30 дни от съставяне на акта за установяване на административно нарушение административнонаказващият орган и нарушителят могат да постигнат споразумение, освен в случаите, когато деянието съставлява престъпление.
(2) Споразумението се изготвя в писмена форма и съдържа съгласието на административнонаказващия орган и нарушителя по следните въпроси:
1. извършено ли е деянието, извършено ли е то от нарушителя, извършено ли е виновно и съставлява ли административно нарушение;
2. какъв да бъде видът и размерът на наказанието.
(3) Със споразумението не може да се определя:
1. наказание от вид, различен от предвидения в закона за конкретното административно нарушение;
2. (доп. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) размер на глобата или на имуществената санкция, по-нисък от 70 на сто от минималния, предвиден за конкретното административно нарушение.
(4) Споразумението се подписва от административнонаказващия орган и от нарушителя или от негов изрично упълномощен представител.
(5) В 14-дневен срок от подписване на споразумението изпълнителният директор на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" или оправомощено от него длъжностно лице издава решение.
(6) Споразумението се одобрява, ако:
1. са спазени изискванията на закона;
2. (нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) нарушението не е повторно или системно;
3. (предишна т. 2 - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) определената с него глоба или имуществена санкция е заплатена или обезпечена по сметка на контролния орган.
(7) Решението по ал. 5 не подлежи на обжалване.
(8) Споразумението влиза в сила от датата на одобряването му. Споразумението има последиците на влязло в сила наказателно постановление.
(9) В случаите, когато споразумението не бъде одобрено, административнонаказващият орган издава наказателно постановление.

Разсрочване на задължения

Чл. 415д. (Нов - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) (1) По искане на нарушителя или на негов изрично упълномощен представител за вземанията от влезли в сила наказателни постановления, издадени от изпълнителния директор на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" или оправомощено от него лице, може да се разреши разсрочване на плащането на дължимите суми съгласно одобрен погасителен план.
(2) Разсрочване се допуска, когато се установи, че наличните парични средства на нарушителя не са достатъчни за погасяване на задълженията му по влезли в сила наказателни постановления, но може да се направи обосновано предположение, че затрудненията са временни и при разсрочване на задълженията длъжникът ще бъде в състояние да ги изплати.
(3) За периода на разсрочване нарушителят дължи лихва в размер на основния лихвен процент на Българската народна банка за периода плюс 20 пункта.
(4) Разсрочване не се разрешава по отношение на работодател, за когото има решение за прекратяване с ликвидация или за когото е открито производство по несъстоятелност, както и след като бъде определен начинът на продажба по чл. 238 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.
(5) Към искането по ал. 1 се прилагат:
1. декларация за семейното и имущественото състояние и за годишния доход на длъжника за 12 месеца преди искането - за физическо лице;
2. декларация и за всички други публични задължения, включително лихвите по тях, както и за всички задължения към частни кредитори и лихвите по тях;
3. погасителен план за разсрочване на задълженията;
4. доказателства за финансово-икономическото състояние на длъжника и перспективна програма за развитие - за едноличен търговец, юридическо лице или приравнено на

него;
5. отчет за приходите и разходите на нарушителя за предходната отчетна финансова година - за едноличен търговец, юридическо лице или приравнено на него;
6. баланс за предходната отчетна финансова година и за последния отчетен период - за едноличен търговец, юридическо лице или приравнено на него.
(6) Решението за разсрочване се издава от:
1. директора на дирекция "Инспекция по труда" - за задължения от имуществени санкции до 5000 лв. - за срок до една година, а за задължения от глоби до 5000 лв. - за срок до две години;
2. изпълнителния директор на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" - за задължения над 5000 лв. - за срок до три години.
(7) С решението за разсрочване се определят крайният срок, погасителните вноски и други условия, в т. ч. последиците от неспазването им.
(8) За периода на разсрочването спира да тече давността за вземанията по влезлите в сила наказателни постановления.
(9) Отказът за разсрочване не подлежи на обжалване.

Приложимост на административнонаказателната отговорност за нарушения на трудовото законодателство

Чл. 415е. (Нов - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) Разпоредбите на този раздел се прилагат съответно и спрямо предприятие ползвател.

Установяване на нарушенията, издаване, обжалване и изпълнение на наказателните постановления

Чл. 416. (Изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) (1) Нарушенията на трудовото законодателство се установяват с актове, съставени от държавните контролни органи. Редовно съставените актове по този кодекс имат доказателствена сила до доказване на противното.
(2) (Отм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г.)
(3) Актът за установяване на административно нарушение се връчва на нарушителя лично срещу подпис, а при невъзможност да му се връчи се изпраща по пощата с препоръчано писмо с обратна разписка. Ако лицето не бъде намерено на адреса на управление, на постоянния му адрес или по месторабота, връчването се извършва чрез поставяне на съобщение за съставянето на акта, подлежащ на връчване, на таблото за обявления и в интернет страницата на съответния орган по чл. 399, 400 и 401.
(4) (Изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г.) В случаите по ал. 3, изречение второ актът за установяване на административно нарушение се смята за връчен след изтичане на 7-дневен срок от поставянето на съобщението.
(5) Наказателните постановления се издават от ръководителя на съответния орган по чл. 399, 400 и 401 или от оправомощени от него длъжностни лица съобразно ведомствената принадлежност на актосъставителите.
(6) Установяването на нарушенията, издаването, обжалването и изпълнението на наказателните постановления се извършват по реда, предвиден в Закона за административните нарушения и наказания, доколкото с този кодекс не е установен друг ред.
(7) (Отм. - ДВ, бр. 77 от 2012 г., в сила от 09.10.2012 г.)
(8) Нарушението е повторно, когато е извършено в едногодишен срок от влизането в сила на наказателното постановление, с което нарушителят е наказан за нарушение от същия вид.
(9) (Отм. - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г., нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Системни нарушения са налице, когато са извършени три или повече административни нарушения от същия вид, установени с влезли в сила наказателни постановления в рамките на три години.
(10) (Отм. - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г.)

Глава двадесета.
АДМИНИСТРАТИВНО СЪТРУДНИЧЕСТВО ЧРЕЗ ИНФОРМАЦИОННАТА СИСТЕМА НА ВЪТРЕШНИЯ ПАЗАР И ТРАНСГРАНИЧНО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА НАЛОЖЕНИ ФИНАНСОВИ АДМИНИСТРАТИВНИ САНКЦИИ И ГЛОБИ, ВКЛЮЧИТЕЛНО ТАКСИ И НАЧИСЛЕНИЯ (НОВА - ДВ, БР. 105 ОТ 2016 Г., В СИЛА ОТ 30.12.2016 Г.)

Компетентен орган

Чл. 417. (Нов - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) (1) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" осъществява безплатно административно сътрудничество чрез Информационната система на вътрешния пазар с компетентните органи на другите държави - членки на Европейския съюз, на държави - страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария.
(2) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" получава чрез Информационната система на вътрешния пазар искания за събиране на публични вземания по чл. 162, ал. 7 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.
(3) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" изпраща чрез Информационната система на вътрешния пазар искания за събиране на вземания по наложени имуществени санкции или глоби, включително лихви по наложени имуществени санкции или глоби, за нарушения на трудовото законодателство относно командирането и изпращането на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги, чието изпълнение не може да се извърши на територията на Република България.

Видове административно сътрудничество

Чл. 418. (Нов - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) (1) Административното сътрудничество по чл. 417, ал. 1 включва:
1. предоставяне на информация относно условията на труд при командироване или изпращане в рамките на предоставяне на услуги;
2. изпращане на мотивирани искания за информация и проверки до контролните органи на други държави;
3. отговори на мотивирани искания на компетентните органи на други държави в случаите на:
а) наемане на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги;
б) установени нарушения на режимите на командироване или изпращане;
4. изпращане и получаване на копия от документи;
5. връчване на документи, изпратени от контролните органи на друга държава;
6. изпращане на документи до контролните органи на друга държава за връчването им на работодатели, които командироват или изпращат работници или служители на територията на Република България;
7. уведомяване за акт, с който се налага финансова административна санкция или глоба, или за документ, свързан със събиране на вземанията във връзка с такава санкция или глоба, на работодател, който командирова или изпраща работници или служители по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1;
8. изпращане на искане за уведомяване за наказателно постановление, с което се налага имуществена санкция или глоба, или за документ, свързан със събиране на вземанията във връзка с такава санкция или глоба, на работодател, който командирова или изпраща работници или служители по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2;
9. извършване на проверки във връзка със случаите на командироване или изпращане на работници или служители и изпращане на информация от тях.
(2) В случай на затруднения при осъществяване на административното сътрудничество по ал. 1 Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" информира незабавно компетентните органи на другата държава.
(3) Информацията по ал. 1, поискана от компетентните органи на други държави или от Европейската комисия, се предоставя чрез Информационната система на вътрешния пазар в следните срокове:
1. в спешни случаи, които налагат само извършване на справки в публични регистри или потвърждаване на регистрацията по Закона за данък върху добавената стойност на работодател по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1 - в срок до два работни дни, считано от датата на получаване на искането;
2. в останалите случаи - до 25 работни дни от датата на получаване на искането.
(4) При постъпило искане за уведомяване по чл. 418, ал. 1, т. 7 Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" предприема действия по връчване на документа в срок до един месец от получаването му съгласно разпоредбите на българското законодателство.
(5) За осъществяване на административното сътрудничество по ал. 1 Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" може да изисква получаване на съдействие и информация от органи и институции съобразно тяхната компетентност.

Изпълнение на влезли в сила актове, изпратени чрез Информационната система на вътрешния пазар

Чл. 419. (Нов - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) (1) Влезлите в сила актове, изпратени с искане за събиране на вземане чрез Информационната система на вътрешния пазар, с които компетентните органи на друга държава - членка на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария налагат финансови административни санкции или глоби, включително такси и начисления, на работодател по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1 за нарушения на трудовото законодателство относно командирането или изпращането на работници или служители, подлежат на събиране по реда на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.
(2) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" предприема действия по уведомяване на работодателя за постъпило искане по ал. 1 в срок до един месец от неговото получаване.
(3) Работодателят е длъжен в едномесечен срок от получаването на уведомлението по ал. 2 да плати вземането по ал. 1.
(4) Когато в срока по ал. 3 публичното вземане не е платено, Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" изпраща искането и приложените към него документи, включително изпълнителното основание, преведени на български език, както и данни за извършеното уведомяване по ал. 2 на Националната агенция за приходите.
(5) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" уведомява чрез Информационната система на вътрешния пазар компетентния орган на другата държава за предприетите действия по ал. 2 - 4.
(6) Редът за обмен на информацията между Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" и Националната агенция за приходите се урежда със споразумение между изпълнителните директори на двете институции.

Основания за отказ

Чл. 420. (Нов - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) (1) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" може да откаже извършване на действия по уведомяване за или по изпълнение на влязъл в сила акт, с който компетентните органи на друга държава - членка на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария налагат финансови административни санкции или глоби, включително такси и начисления, на работодател, който командирова или изпраща работници или служители в рамките на предоставяне на услуги, когато искането не съдържа данни относно:
1. името, известния адрес или други данни на работодателя, свързани с идентифицирането му, като данни за единен идентификационен код, код по БУЛСТАТ, единен граждански номер на физическо лице и други;
2. фактите и обстоятелствата, свързани с нарушението, имуществената санкция или глобата и основанието, на което се налага;
3. акта, позволяващ изпълнение на събирането на вземането в държавата, в която е издаден, и всякаква друга информация или документи във връзка с наложената имуществена санкция или глоба;
4. името, адреса и други данни за връзка с органа, компетентен да налага имуществената санкция или глоба, а в случай че е различен от органа, подал искането чрез Информационната система на вътрешния пазар - компетентната институция, от която може да се получи допълнителна информация относно имуществената санкция или глобата, както и за възможностите за обжалването им;
5. целта на уведомяването по чл. 418, ал. 1, т. 7 и срока, в който да се направи;
6. датата, на която актът по чл. 419, ал. 1 е влязъл в сила; размера на имуществената санкция или глобата; датите от значение за процеса на изпълнението, включително дали и по какъв начин актът е връчен на работодателя или е постановен в негово отсъствие; потвърждение, че имуществената санкция или глобата не подлежат на обжалване; основния иск, във връзка с който е направено искането.
(2) Извън случаите по ал. 1 Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" може да откаже извършването на действия по изпълнение в следните случаи:
1. когато разходите, необходими за събиране на вземанията, са несъразмерни с подлежащата за събиране сума или биха предизвикали съществени затруднения;
2. когато размерът на наложената имуществена санкция или глоба е по-малък от 350 евро или тяхната равностойност в левове;
3. когато е нарушено правото на защита на работодателя по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1.
(3) В случаите по ал. 1 и 2 Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" уведомява чрез Информационната система на вътрешния пазар компетентния орган на другата държава за мотивите за отказа.

Спиране на процедурата

Чл. 421. (Нов - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) (1) При постъпило уведомление чрез Информационната система на вътрешния пазар за обжалване на акта, с който компетентните органи на друга държава - членка на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария налагат финансови административни санкции или глоби, включително такси и начисления, Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" спира изпълнението на действията по тази глава до постановяването на решение по спора от съответната компетентна институция или орган в държавата, в която е издаден актът.
(2) Актът, с който Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" спира и възобновява изпълнението, се изпраща в 7-дневен срок от издаването му на компетентната териториална дирекция/офис на Националната агенция за приходите, когато актът, който се обжалва, е бил предаден за принудително изпълнение.

Изпращане на искане за събиране на суми по наложени административни наказания

Чл. 422. (Нов - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) (1) Влезлите в сила наказателни постановления, с които са наложени глоби или имуществени санкции на работодател по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2 за нарушения на трудовото законодателство относно командирането или изпращането на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги, чието изпълнение не може да се извърши на територията на Република България, се изпращат заедно със събраните суми от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" до компетентния орган на държавата по регистрация на работодателя или на предприятието, което осигурява временна работа, с искане за събиране чрез Информационната система на вътрешния пазар.
(2) Искането по ал. 1 съдържа:
1. името, известния адрес или други данни на работодателя, свързани с идентифицирането му;
2. фактите и обстоятелствата, свързани с нарушението, имуществената санкция или глобата, и основанието, на което тя се налага;
3. влязлото в сила наказателно постановление и всякаква друга информация или документи във връзка с наложената имуществена санкция или глоба;
4. името, адреса и други данни за връзка с Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда";
5. целта на уведомяването за влязлото в сила наказателно постановление и срока, в който то трябва да се изпълни;
6. датата, на която наказателното постановление е влязло в сила; датите от значение за процеса на изпълнението, включително дали и по какъв начин актът е връчен на работодателя или е постановен в негово отсъствие; потвърждение, че имуществената санкция или глобата не подлежат на обжалване; основния иск, във връзка с който е направено искането по ал. 1;
7. размера на имуществената санкция или глобата, включително размера на дължимата лихва от датата на влизането в сила на наказателното постановление до изпращането му в другата държава;
8. размера на събраната сума по т. 7 и остатъка, който подлежи на събиране.
(3) При обжалване на наказателното постановление по ал. 1 Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" уведомява незабавно компетентния орган на държавата по регистрация на работодателя или на предприятието, което осигурява временна работа, чрез Информационната система на вътрешния пазар за спиране на действията по събиране на вземанията.

Допълнителни разпоредби

Обяснения на някои думи

§ 1. По смисъла на този кодекс:
1. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 33 от 2011 г., доп. - ДВ, бр. 82 от 2011 г., доп. - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) "Работодател" е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател;
2. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) "Предприятие" е всяко място - предприятие, учреждение, организация, кооперация, заведение, обект и други подобни, където се полага

наемен труд;
2а. (нова - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г., изм. - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) "Група предприятия" е понятие по смисъла на § 1, т. 5 от допълнителните разпоредби на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност.
3. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) "Ръководство на предприятието" е ръководителят на предприятието, неговите заместници и други лица, на които е възложено ръководството на трудовия процес, включително и в поделение на предприятието, както и колективните изборни органи за управление (стопански съвет, управителен съвет, изпълнително бюро, оперативно бюро и други подобни);
4. (отм., предишна т. 7, изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 33 от 2011 г., изм. - ДВ, бр. 82 от 2011 г., доп. - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) "Работно място" е помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение, както и място, определено от предприятие ползвател. При извършване на надомна работа и работа от разстояние работно място е домът на работника или служителя или друго помещение по негов избор извън предприятието;
5. (отм., предишна т. 8, изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) "Длъжностно лице" е работник или служител, на когото е възложено да упражнява ръководство на трудовия процес в предприятието, в неговите поделения и низови звена, както и работник или служител, който изпълнява работа на специалист във функционалните и обслужващите звена на предприятието.
6. (отм., нова - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) "Синдикално ръководство" е председателят и секретарят на съответната синдикална организация;
7. (нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., отм. - ДВ, бр. 86 от 2003 г., в сила от 01.01.2004 г.).
8. (нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) "Изключение" по смисъла на чл. 68, ал. 4 е налице при конкретни икономически, технологически, финансови, пазарни и други обективни причини от подобен характер, съществуващи към момента на сключване на трудовия договор, посочени в него и обуславящи срочността му.
9. (нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) "Масови уволнения" са уволненията на едно или повече основания извършени по преценка на работодателя и по причини, несвързани с конкретния работник или служител, когато броят на уволненията е:
а) най-малко 10 в предприятия, където списъчният състав на заетите в месеца, предхождащ масовото уволнение, е повече от 20 и по-малко от 100 работници и служители за период 30 дни;
б) най-малко 10 на сто от броя на работниците и служителите в предприятия, където списъчният състав на заетите в месеца, предхождащ масовото уволнение, е най-малко 100, но не повече от 300 работници и служители за период 30 дни;
в) най-малко 30 в предприятия, където списъчният състав на заетите в месеца, предхождащ масовото уволнение, е най-малко 300 или повече работници и служители за период 30 дни.
г) (отм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г.)
(Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Когато в периодите по букви "а" - "в" работодателят е уволнил най-малко 5 работници и служители, всяко последващо прекратяване на трудово правоотношение, извършено по преценка на работодателя на други основания и по причини, несвързани с конкретния работник или служител, се взема предвид при определяне броя на уволненията по букви "а" - "в".
10. (нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) "Данните за страните" по чл. 66, ал. 1, т. 1 включват:
а) (изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) за работодател - юридическо лице или едноличен търговец - наименованието, седалището и адреса на управление на юридическото лице или едноличния търговец, ЕИК по регистър БУЛСТАТ/ЕИК, името/имената на лицето/лицата, което/които го представляват, единния граждански номер (личния номер - за чужденец);
б) за работодател - физическо лице - името на лицето, постоянния адрес, единния граждански номер (личния номер - за чужденец);
в) за работник или служител - името на лицето, постоянния адрес, единния граждански номер (личния номер - за чужденец), вида и степента на притежаваното образование, както и данни за притежаваната научна степен, ако е свързана с изпълняваната от него работа.
11. (нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., 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.
12. (нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) "Основно трудово правоотношение" е всяко трудово правоотношение, което независимо от основанието, на което е възникнало, е съществувало преди сключването на трудовия договор за допълнителен труд.
13. (нова - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) "Работнички и служителки в напреднал етап на лечение ин-витро" са работнички и служителки, които са в етап на лечение чрез методите на асистирана репродукция, включващ периода от фоликуларната пункция до ембриотрансфера, но не повече от 20 дни.
14. (нова - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) "Преустановяване на дейността" е фактическото преустановяване на производствената и/или стопанската дейност на предприятието за повече от 15 работни дни, без да е обявен престой или спиране на работа поради технологични причини или производствена необходимост.
15. (нова - ДВ, бр. 61 от 2011 г.) "Морско лице" е физическо лице, което заема длъжност по трудово правоотношение като член на екипажа на кораб, вписан в регистъра на корабите на държава – членка на Европейския съюз, независимо дали се намира на брега или на борда на кораба, притежава свидетелство за правоспособност и свидетелство за допълнителна и/или специална подготовка, придобито по реда на наредбата по чл. 87, ал. 1 от Кодекса за търговското корабоплаване.
16. (нова - ДВ, бр. 82 от 2011 г., отм. - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.)
17. (нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) "Предприятие, което осигурява временна работа" е всяко физическо или юридическо лице, което извършва търговска дейност и сключва трудов договор с работник или служител, за да го изпрати да изпълнява временна работа в предприятие ползвател под негово ръководство и контрол след регистрация в Агенцията по заетостта.
18. (нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) "Предприятие ползвател" е всяко физическо или юридическо лице, което извършва търговска дейност и под чието ръководство и контрол се изпълнява възложена от него работа от работник или служител, изпратен от предприятие, което осигурява временна работа.
19. (нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) "Предприятия, свързани с националната сигурност и отбраната на страната" са предприятията, определени с акт на Министерския съвет.
20. (нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) "Основни условия на труд и заетост" са условия на труд и заетост, установени от законови и подзаконови нормативни актове, административни актове, колективни трудови договори и/или други разпоредби, които са в сила в предприятието ползвател и се отнасят до продължителността на работното време, извънредния труд, почивките в работно време, междудневната и седмичната почивка, нощния труд, основния и допълнителния отпуск, почивните дни и официалните празници, защита на непълнолетните и жените, както и по отношение на заплащането.
21. (нова - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) "Информационна система на вътрешния пазар" е електронна многоезична информационна система за взаимопомощ и обмен на информация между компетентните органи на държавите - членки на Европейския съюз, и на държавите - страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, създадена в изпълнение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 на Европейския парламент и на Съвета от 25 октомври 2012 г. относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар и за отмяна на Решение 2008/49/ЕО на Комисията ("Регламент за ИСВП") (ОВ, L 316/1 от 14 ноември 2014 г.).
22. (нова - ДВ, бр. 107 от 2020 г.) "Системни нарушения на трудовата дисциплина" са три или повече нарушения на трудовата дисциплина, извършени за период от една година, като за поне едно от тях не е налагано дисциплинарно наказание и за налагането им не са изтекли установените срокове, а за тези, за които са налагани - когато дисциплинарните наказания не са заличени по съответния ред.

Приложимост към трудовите отношения на членовете на производствени кооперации

§ 2. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Разпоредбите на този кодекс се прилагат съответно и към трудовите правоотношения на членовете-кооператори в производствени кооперации, доколкото в закон или в устав не е предвидено друго.

Приложимост към трудовите отношения в микропредприятията и малките предприятия

§ 2а. (Нов - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г., отм. - ДВ, бр. 61 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.)

Преходни разпоредби

§ 3. (1) (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)
(2) Висящите дела пред помирителните комисии се предоставят за разглеждане от комисиите за трудови спорове по реда, предвиден в този кодекс.

§ 3а. (Нов - ДВ, бр. 105 от 2006 г., в сила от 01.01.2007 г.) (1) Работничките или служителките, на които отпускът за бременност и раждане в размер на 135 календарни дни не е изтекъл към 1 януари 2007 г., след тази дата имат право на отпуск по чл. 163, ал. 1 за остатъка до 315 дни.
(2) Работничките или служителките, на които отпускът за бременност и раждане в размер на 135 календарни дни е изтекъл преди 1 януари 2007 г., след тази дата имат право на отпуск по чл. 163, ал. 1 в размер на разликата между 315 календарни дни и сбора на ползвания отпуск за бременност и раждане и ползвания или полагащия се отпуск за отглеждане на дете за времето до 31 декември 2006 г.
(3) В случаите на ал. 1 и 2 отпускът се разрешава въз основа на писмено заявление на работничката или служителката до предприятието.
(4) През време на отпуска по ал. 1 и 2 на работничката или служителката се изплаща парично обезщетение по чл. 49 от Кодекса за социално осигуряване.
(5) От деня на разрешаване на отпуска по ал. 2 отпускът на работничката или служителката по чл. 164 се прекратява.

§ 3б. (Нов - ДВ, бр. 109 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г., изм. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г., изм. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) (1) От 1 януари 2010 г. до 31 декември 2010 г. след предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 периодът, за който се въвежда непълното работно време по чл. 138а, ал. 1, може да бъде удължен с още три месеца, при условие че работодателят ползва мерки за запазване на заетост, финансирани от републиканския бюджет и/или Оперативната програма "Развитие на човешките ресурси".
(2) В случаите по ал. 1, ако в месеца, следващ периода, за който е въведено непълно работно време, трудовото правоотношение на работника или служителя се прекрати, обезщетенията по чл. 220, чл. 221, ал. 1, чл. 222 и 224 се определят от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.

§ 3в. (Нов - ДВ, бр. 109 от 2008 г., в сила от 02.01.2009 г.) (1) Работничките или служителките, на които отпускът поради бременност и раждане в размер на 315 календарни дни не е изтекъл към 2 януари 2009 г., след тази дата имат право на отпуск по чл. 163, ал. 1 за остатъка до 410 календарни дни.
(2) Работничките или служителките, на които отпускът поради бременност и раждане в размер на 315 календарни дни е изтекъл преди 2 януари 2009 г., след тази дата имат право на отпуск по чл. 163, ал. 1 в размер на разликата между 410 календарни дни и сбора на ползвания отпуск поради бременност и раждане и ползвания или полагащия се отпуск за отглеждане на дете за времето до 1 януари 2009 г.
(3) В случаите на ал. 1 и 2 отпускът се разрешава въз основа на писмено заявление на работничката или служителката до предприятието.
(4) През време на отпуска по ал. 1 и 2 на работничката или служителката се изплаща парично обезщетение по чл. 49 от Кодекса за социално осигуряване.
(5) От деня на разрешаването на отпуска по ал. 2 отпускът на работничката или служителката по чл. 164 се прекратява.

§ 3г. (Нов - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) (1) До 31 декември 2011 г. периодът, за който работодателят може да възлага на работника или служителя да извършва временно друга работа в същото или в друго предприятие, но в същото населено място или местност по чл. 120, ал. 1, може да бъде удължен с още 45 календарни дни през една календарна година.
(2) В случаите по ал. 1 за периода след 45-ия ден по чл. 120, ал. 1 е необходимо съгласие на работника или служителя.

§ 3д. (Нов - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) (1) До 31 декември 2010 г. при намаляване обема на работата работодателят може да предостави неплатен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие в размер до 60 работни дни през календарната година, при условие че по времето на неплатения отпуск се ползват мерки за запазване на заетост, финансирани от републиканския бюджет и/или Оперативната програма "Развитие на човешките ресурси", и че преди това е било въведено непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 и § 3б, ал. 1 и през този период са ползвани мерки за запазване на заетост, финансирани от републиканския бюджет и/или Оперативната програма "Развитие на човешките ресурси".
(2) В случаите по ал. 1 неплатеният отпуск се признава за трудов стаж.
(3) Ако по време на ползване или в месеца, следващ периода, за който е предоставен неплатеният отпуск по ал. 1, трудовото правоотношение на работника или служителя се прекрати, обезщетенията по чл. 220, чл. 221, ал. 1, чл. 222 и 224 се определят от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.

§ 3е. (Нов - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г., обявен за противоконституционен с РКС № 12 от 2010 г. - ДВ, бр. 91 от 2010 г.) Неизползваният до 1 януари 2010 г. платен годишен отпуск за предходни календарни години може да се ползва само до 31 декември 2011 г.

§ 3ж. (Нов - ДВ, бр. 18 от 2011 г., в сила от 01.03.2011 г.) Неизползваният платен годишен отпуск или част от него за 2010 г., включително и отложеният по реда на чл. 176, ал. 1, може да се ползва до 31 декември 2012 г.

§ 3з. (Нов - ДВ, бр. 18 от 2011 г., в сила от 01.03.2011 г.) Графикът за ползването на платения годишен отпуск за 2011 г. се утвърждава по реда на чл. 173, ал. 1 до 31 март 2011 г.

§ 3и. (Нов - ДВ, бр. 1 от 2014 г., в сила от 01.01.2014 г.) Лицето, което е осиновило дете от 2- до 5-годишна възраст преди 1 януари 2014 г., има право на отпуск при условията на чл. 164б за остатъка до 365 дни, считано от деня на предаването на детето за осиновяване.

Заключителни разпоредби

§ 4. Този кодекс отменя:
1. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) членове 1 до 144, чл. 171 до 185 от Кодекса на труда (обн. - Изв., бр. 91 от 1951 г.; попр., бр. 93 от 1951 г.; изм., бр. 92 от 1957 г.; ДВ, бр. 24, 36 и 92 от 1963 г., бр. 1, 61, 90 и 99 от 1965 г., бр. 15 и 33 от 1968 г., бр. 68 от 1970 г., бр. 53 и 81 от 1973 г., бр. 27 от 1975 г., бр. 63 от 1976 г., бр. 32 от 1977 г., бр. 57 от 1981 г. и бр. 44 от 1984 г.);
2. Закон за предоставяне на Българските професионални съюзи контрола по охраната на труда (ДВ, бр. 53 от 1973 г.);
3. членове 23, 29 и 30 от Закона за по-тясна връзка на училището с живота и за по-нататъшно развитие на народното образование в Народна република България (обн., Изв., бр. 54 от 1959 г.; изм. и доп., ДВ, бр. 99 от 1963 г. и бр. 36 от 1979 г.);
4. Указа за прилагане на някои разпоредби от Кодекса на труда по отношение на административния и инженерно-техническия персонал и механизаторите при трудово-кооперативните земеделски стопанства (Изв., бр. 65 от 1961 г.);
5. Указа за прилагане разпоредбите на Кодекса на труда относно техническата безопасност и хигиената на труда по отношение на членовете на трудово-кооперативните земеделски стопанства (Изв., бр. 100 от 1962 г.);
6. Указа за въвеждане на петдневна работна седмица (ДВ, бр. 1 от 1968 г.);
7. членове 5, 10, 12, 15, ал. 2, 19 и 20 от Указа за взаимно осигуряване на членовете на трудово-производителните кооперации (обн., Изв., бр. 63 от 1953 г.; попр., бр. 82 от 1953 г.; изм. и доп., бр. 17 от 1955 г., бр. 69 от 1956 г., бр. 62 от 1958 г.; попр., бр. 82 от 1958 г.; изм., бр. 68 от 1960 г., бр. 38 от 1962 г.; ДВ, бр. 50 от 1963 г., бр. 21 от 1964 г. и бр. 32 от 1968 г.).

§ 5. В дял III и IV от Кодекса на труда от 1951 г. се правят следните изменения:
1. В чл. 155а думите "по реда на чл. 118 и 118а" се заменят с "по реда на чл. 309 от Кодекса на труда от 1986 г."
2. В чл. 156:
а) в ал. 1, изр. 1 думите "в сроковете по чл. 60, ал. 1, 2 и 3 от настоящия кодекс" се заменят с "в сроковете по чл. 163, ал. 1-6 от Кодекса на труда от 1986 г.";
б) в ал. 3 думите "по чл. 60, ал. 4 или 5" се заменят с "по чл. 164, ал. 1 или 2 от Кодекса на труда от 1986 г.";
в) в ал. 4, изр. 1 думите "по чл. 60, ал. 4 или 5" се заменят с "по чл. 164, ал. 1 или 2 от Кодекса на труда от 1986 г.", а в изр. 2 думите "по чл. 60, ал. 6" с "по чл. 164, ал. 3 от Кодекса на труда от 1986 г.";
г) в ал. 6 думите "по чл. 119, ал. 2" се заменят с "по чл. 313, ал. 3 от Кодекса на труда от 1986 г.".
3. В чл. 162, ал. 1 думите "поради смърт (чл. 29, б. "е") се заменят с думите "поради смъртта на работника (чл. 325, т. 11 от Кодекса на труда от 1986 г.)".
4. (отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

§ 6. В чл. 27 от Закона за мините и кариерите (обн., Изв., бр. 92 от 1957 г.; попр., бр. 17 от 1958 г.; изм. и доп., бр. 68 от 1959 г., бр. 104 от 1960 г.; ДВ, бр. 84 от 1963 г., бр. 27 от 1973 г., бр. 36 от 1979 г.) думите "за нарушаване на правилата по техническата безопасност на труда" се заличават.

§ 7. В чл. 99, ал. 1 от Закона за народното здраве (обн., ДВ, бр. 88 от 1973 г.; попр., бр. 92 от 1973 г.; изм., бр. 63 от 1976 г., бр. 28 от 1983 г. и бр. 66 от 1985 г.) след цифрата 9 се добавя следният текст: "без тези, свързани с хигиената на труда", а след цифрата 13 - "без тези, свързани с интензивността на шума в границите на хигиенните норми в предприятието".

§ 8. В Закона за финансов контрол (обн., Изв., бр. 91 от 1960 г.; изм., ДВ, бр. 32 от 1977 г. и бр. 57 от 1978 г.) се правят следните изменения:
1. В чл. 15, ал. 1 се изменя така:
"(1) За нарушения на финансовата дисциплина, установени от финансовоконтролните органи при Министерството на финансите, за неизпълнение на задължителни указания, дадени от министъра на финансите, и за недаване сведения или показания пред контролните органи министърът на финансите налага на виновните лица дисциплинарните наказания по чл. 188, ал. 1 от Кодекса на труда. Преместването на по-нископлатена работа или понижаването в квалификационна степен и уволнението стават съгласувано със съответния министър, ръководител на друго ведомство или председател на изпълнителен комитет на народен съвет. За нарушенията, извършени от лица, заемащи изборна длъжност, наказанията се налагат от съответния орган по предложение на министъра на финансите. Дисциплинарните наказания се налагат до три месеца от откриване на нарушението, но не по-късно от три години от извършването му."
2. В чл. 17, ал. 3 се отменя.
3. В чл. 18 думите "по ал. 3 на предходния член" се заменят с "по чл. 207, ал. 2 от Кодекса на труда."
4. Член 19 се отменя.
5. В чл. 20, в ал. 1, буква "г" и в ал. 2 думите "по чл. 17, ал. 3" се заменят с "по чл. 207, ал. 2 от Кодекса на труда."
6. Член 22 се отменя.
7. В чл. 23 думите "чл. 82 от Кодекса на труда" се заменят с "чл. 271, ал. 1 от Кодекса на труда."
8. Член 24 се отменя.
9. В чл. 29 се правят следните изменения:
а) алинея 1 се изменя така:
"(1) Когато причинената щета на учреждения, предприятия или организации е извън случаите по чл. 17, ал. 2 и чл. 18 от този закон и по чл. 206 и 209 от Кодекса на труда, се прилага ограничената имуществена отговорност по чл. 207, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда.";
б) алинея 2 се отменя;
в) алинея 3 става ал. 2 и се изменя така:
"(2) Ограничената имуществена отговорност по предходната алинея се търси независимо от отговорността на лицата по чл. 207, ал. 2 от Кодекса на труда и не се взема предвид при определяне отговорността на възползувалите се лица."
10. В чл. 37 се правят следните изменения:
а) в края на ал. 1 се добавя изречението "Удръжките се правят в размери, установени с Гражданския процесуален кодекс.";
б) алинея 2 се отменя.

§ 9. В Закона за държавен и народен контрол (обн., ДВ, бр. 54 от 1974 г.; изм., бр. 64 от 1976 г., бр. 32 от 1977 г., бр. 57 от 1978 г. и бр. 49 от 1981 г.) се правят следните изменения:
1. В чл. 1, ал. 2 думите "и Държавния съвет на Народна република България" се заменят с "Държавния съвет и Министерския съвет на Народна република България."
2. В чл. 8 се правят следните изменения:
а) второто изречение на ал. 1 се изменя така: "Той работи под непосредственото ръководство на Министерския съвет и отчита дейността си пред него.";
б) алинея 2 се отменя.
3. В чл. 9, ал. 2 второто изречение се изменя, както следва: "Заместник-председателите на комитета се назначават от Държавния съвет, а членовете му се утвърждават от Министерския съвет по предложение на председателя на Комитета за държавен и народен контрол.".
4. В чл. 17 се правят следните изменения:
а) в точка 6 думите "Държавния съвет" се заменят с "Министерския съвет";
б) в точка 7 думите "Народното събрание и неговите постоянни комисии, Държавния съвет и" се заличават.
5. В чл. 20, т. 6 се изменя така:
"6. Налагат на виновните лица дисциплинарните наказания по чл. 188, ал. 1 от Кодекса на труда.".
6. В чл. 23, ал. 2 думите "или преместване на по-нископлатена работа" се заличават.
7. В чл. 24 се правят следните изменения:
а) в ал. 1 думите "три години" се заменят с "две години";
б) алинея 3 се изменя така:
"(3) Заличаването на наказанието "уволнение" не създава задължение за възстановяване на лицето на предишната му работа.".
8. В чл. 25 се правят следните изменения:
а) алинея 1 се изменя така:
"(1) При констатиране на вреди, които дават основание за ограничена имуществена отговорност по чл. 206, ал. 1 от Кодекса на труда, комитетите за държавен и народен контрол налагат парични начети, а при данни за пълна имуществена отговорност съставят актове за начети или изискват от органите за финансов контрол да извършат ревизия.";
б) алинеи 2 и 3 се отменят;
в) алинея 4 става ал. 2.
9. В чл. 26, ал. 2 думите "превеждане или преместване на по-нископлатена работа" се заменят с "преместване на по-нископлатена работа или понижаване в квалификационна степен."
10. Член 28 се изменя, както следва:
"Чл. 28. Доколкото в този закон няма особени правила за дисциплинарните наказания по чл. 20, т. 6 и за ограничената и пълната имуществена отговорност по чл. 25 се прилага Кодексът на труда, а за съставянето на актове за начети - Законът за финансов контрол."

§ 10. В чл. 20, ал. 2 от Гражданския процесуален кодекс думите "чл. 5, ал. 2 от Кодекса на труда" се заменят с "чл. 45 от Кодекса на труда".

§ 11. В Закона за прокуратурата (ДВ, бр. 87 от 1980 г.) се създава нов чл. 23а със следното съдържание:
"Освобождаване от длъжност на прокурорите
Чл. 23а. (1) Прокурорите могат да бъдат освобождавани от длъжност освен на основанията, предвидени в Кодекса на труда, и по непригодност с оглед условията по чл. 21, точка 6.
(2) Заповедите за освобождаване и за налагане на дисциплинарни наказания на прокурорите не подлежат на обжалване пред комисиите за трудови спорове и пред съдилищата."

§ 12. В чл. 136, ал. 2 от Закона за изпълнение на наказанията (обн., ДВ, бр. 30 от 1968 г.; изм., бр. 34 от 1974 г., бр. 84 от 1977 г., бр. 36 от 1979 г. и бр. 28 от 1982 г.) думите "по чл. 58, ал. 1" се заменят с "по чл. 160.".

§ 13. В чл. 81, ал. 3 от Закона за устройство на съдилищата (обн., ДВ, бр. 23 от 1976 г.; изм., бр. 36 от 1979 г. и бр. 91 от 1982 г.) думите "по чл. 91, ал. 1 и 2 от Кодекса на труда, ако имат предвидения в тези разпоредби непрекъснат трудов стаж" се заменят с "по чл. 222 от Кодекса на труда, ако имат предвидения в тази разпоредба трудов стаж.".

§ 14. В чл. 12, ал. 1, изр. първо от Закона за другарските съдилища (обн., Изв., бр. 50 от 1961 г.; изм., ДВ, бр. 101 от 1966 г., бр. 27 от 1975 г. и бр. 36 от 1979 г.) думите "чл. 95 и 96" се заменят с "чл. 206".

§ 15. В чл. 53, ал. 2 от Закона за народните представители и народните съветници (обн., ДВ, бр. 32 от 1977 г.; изм., бр. 72 от 1981 г.) думите "по чл. 30, ал. 1" се заменят с "по чл. 326, ал. 2."

§ 16. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

§ 17. Кодексът влиза в сила от 1 януари 1987 г. Точки 1 - 4 на § 9 влизат в сила от деня на обнародването в Държавен вестник.

§ 18. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Изпълнението на този кодекс се възлага на председателя на Министерския съвет.

Преходни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 21 ОТ 1990 Г.)

§ 16. Трудовите правоотношения в материалното производство с ръководител на бригада, на поделение на предприятие и на предприятие, възникнали въз основа на избор до влизане в сила на този закон, се превръщат в трудови правоотношения за неопределено време освен ако страните не уговорят определен срок, който не може да бъде по-дълъг от три години. Разпоредбите на Раздел I от глава шестнадесета от Кодекса на труда се прилагат и за прекратяване на тези трудови правоотношения.

Преходни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 100 ОТ 1992 Г.)

§ 256. (1) Висящите трудови спорове пред комисиите за трудови спорове и пред по-горестоящите административни органи се изпращат незабавно за разглеждане от компетентния съд, за което страните се уведомяват писмено.
(2) Висящите пред районните съдилища второинстанционни трудови дела се довършват по досегашния ред.

§ 257. (1) Съществуващите синдикални съюзи могат да запазят качеството си на юридическо лице, като подадат заявление за вписване по чл. 49 в срок до 6 месеца от влизането в сила на този закон.
(2) При условие, че е спазен срокът по предходната алинея, синдикалните съюзи запазват качеството си на юридическо лице до влизането в сила на решението на съда за вписване.

§ 258. Отпуските и обезщетенията, за които съгласно измененията на Кодекса на труда с този закон са установени само минимални размери, до уреждането им с акт на Министерския съвет, с колективен трудов договор или с трудовия договор се ползват, съответно изплащат, по досегашните им размери, установени за всеки отделен случай.

§ 259. В Кодекса на труда от 1951 г. (обн., Изв., бр. 91 от 1951 г.; попр., бр. 93 от 1951 г.; изм. и доп., бр. 91 и 92 от 1957 г.; ДВ, бр. 24, 36 и 92 от 1963 г., бр. 1, 61, 90 и 99 от 1965 г., бр. 15 от 1968 г.; попр., бр. 33 от 1968 г.; изм. и доп., бр. 68 от 1970 г, бр. 53 и 81 от 1973 г., бр. 27 от 1975 г., бр. 63 от 1976 г., бр. 32 от 1977 г., бр. 57 от 1981 г., бр. 44 от 1984 г., бр. 27 от 1986 г., бр. 46 от 1989 г. и бр. 52 от 1992 г.) се правят следните изменения:
1. В ал. 1 на чл. 150 думите "непрекъснатия трудов" се заменят с "трудовия" и в ал. 3 думата "непрекъснат" се заличава.
2. В чл. 151 думата "непрекъснат" се заличава.
3. В ал. 2 на чл. 152 думите "с изключение на уволненията, указани в чл. 177, ал. 2" се заличават.
4. В ал. 6 на чл. 156 думите "чл. 313, ал. 3" се заменят с "чл. 333".
. . . . . .

§ 266. Законът влиза в сила от 1 януари 1993 г.

§ 267. Изпълнението на този закон се възлага на Министерския съвет.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 25 ОТ 2001 Г.)

§ 116. (1) Работници и служители, които до влизането в сила на този закон са ползвали права, свързани с работа при ненормиран работен ден, продължават да ползват тези права до определяне от работодателя на длъжностите по чл. 139, ал. 4.
(2) В 3-месечен срок от влизането в сила на този закон работодателите са длъжни да определят длъжностите и работите, които се изпълняват при условията на ненормиран работен ден.

§ 117. Заварените към влизането в сила на този закон учащи се могат да ползват отпуски по чл. 169, ал. 1 и чл. 171, ал. 1, ако работодателят даде съгласие за продължаване на обучението.

§ 118. До 31 март 2002 г. по взаимно писмено съгласие между страните по трудовото правоотношение, неползваните до 1 януари 2001 г. платени годишни отпуски или част от тях могат да бъдат компенсирани с обезщетение, определено по реда на чл. 177, независимо, че трудовото правоотношение не е прекратено.

§ 119. Исковете по трудови спорове от работниците и служителите, на които трудовите правоотношения са прекратени преди влизане в сила на този закон, могат да се предявяват в срока по чл. 358, ал. 1, т. 2 преди изменението му.

§ 120. Лицата, които към влизането на този закон в сила са започнали ползването на отпуск по отменената ал. 2 на чл. 164, ползват отпуска в размера преди отмяната ѝ.

§ 121. Нормативни актове по прилагането на Кодекса на труда, доколкото друго не е предвидено в него, се издават от Министерския съвет.

§ 122. Законът влиза в сила от 31 март 2001 г., с изключение на § 109, § 110 и § 112, които влизат в сила от 1 септември 2000 г.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 120 ОТ 2002 Г.)

§ 11. Работодателите в срок до 30 април 2003 г. са длъжни да изпратят писмени уведомления до териториалните поделения на Националния осигурителен институт за заварените към влизането в сила на този закон сключени трудови договори.

§ 12. Работодателите, които са приели на работа работници или служители при условията на отменената ал. 2 на чл. 62, са длъжни в срок до 30 април 2003 г. да сключат писмени трудови договори и да изпратят уведомления за това до съответните териториални поделения на Националния осигурителен институт.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 52 ОТ 2004 Г., В СИЛА ОТ 01.08.2004 г.)

§ 37. Когато отпускът за отглеждане на дете до 3-годишна възраст за времето след навършване на 2-годишна възраст на детето по досегашния чл. 165, ал. 1 не е ползван, отпускът по чл. 167а може да се ползва до навършване на 8-годишна възраст на детето. Когато е използвана само част от отпуска за времето след навършване на 2-годишна възраст на детето, отпускът по чл. 167а може да се ползва в размер на неизползваната част до навършване на 8-годишна възраст на детето.

§ 38. Когато отпускът за отглеждане на дете до 3-годишна възраст по досегашния чл. 165, ал. 1 е ползван изцяло, разпоредбата на чл. 167а не се прилага.

§ 39. До 31 декември 2006 г. отпускът по чл. 167а, ал. 1 със съгласието на единия родител може да се ползва изцяло от другия родител.
. . . . . .

§ 42. Законът влиза в сила от 1 август 2004 г.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА СЪСЛОВНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ НА ЛЕКАРИТЕ И СТОМАТОЛОЗИТЕ

(ОБН. - ДВ, БР. 76 ОТ 2005 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2007 Г.)

§ 15. Законът влиза в сила от 1 януари 2007 г.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 83 ОТ 2005 Г.)

§ 7. Работниците и служителите, които до влизането в сила на този закон са ползвали права по досегашните чл. 137, ал. 1, т. 1, чл. 156, т. 1 и чл. 285, продължават да ползват тези права до издаването на подзаконовите нормативни актове по чл. 137, ал. 2, чл. 156, ал. 2 и чл. 285, ал. 2.

§ 8. В 6-месечен срок от влизането в сила на този закон Министерският съвет приема подзаконовите нормативни актове по чл. 137, ал. 2 и чл. 156, ал. 2, а министърът на труда и социалната политика и министърът на здравеопазването издават наредбата по чл. 285, ал. 2.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ДАНЪЧНО-ОСИГУРИТЕЛНИЯ ПРОЦЕСУАЛЕН КОДЕКС

(ОБН. - ДВ, БР. 105 ОТ 2005 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2006 Г.)

§ 88. Кодексът влиза в сила от 1 януари 2006 г., с изключение на чл. 179, ал. 3, чл. 183, ал. 9, § 10, т. 1, буква "д" и т. 4, буква "в", § 11, т. 1, буква "б" и § 14, т. 12 от преходните и заключителните разпоредби, които влизат в сила от деня на обнародването на кодекса в "Държавен вестник".

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ АДМИНИСТРАТИВНОПРОЦЕСУАЛНИЯ КОДЕКС

(ОБН. - ДВ, БР. 30 ОТ 2006 Г., В СИЛА ОТ 12.07.2006 Г.)

§ 142. Кодексът влиза в сила три месеца след обнародването му в "Държавен вестник", с изключение на:
1. дял трети, § 2, т. 1 и § 2, т. 2 - относно отмяната на глава трета, раздел II "Обжалване по съдебен ред", § 9, т. 1 и 2, § 11, т. 1 и 2, § 15, § 44, т. 1 и 2, § 51, т. 1, § 53, т. 1, § 61, т. 1, § 66, т. 3, § 76, т. 1 - 3, § 78, § 79, § 83, т. 1, § 84, т. 1 и 2, § 89, т. 1 - 4, § 101, т. 1, § 102, т. 1, § 107, § 117, т. 1 и 2, § 125, § 128, т. 1 и 2, § 132, т. 2 и § 136, т. 1, както и § 34, § 35, т. 2, § 43, т. 2, § 62, т. 1, § 66, т. 2 и 4, § 97, т. 2 и § 125, т. 1 - относно замяната на думата "окръжния" с "административния" и замяната на думите "Софийския градски съд" с "Административния съд - град София", които влизат в сила от 1 март 2007 г.;
2. параграф 120, който влиза в сила от 1 януари 2007 г.;
3. параграф 3, който влиза в сила от деня на обнародването на кодекса в "Държавен вестник".

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 48 ОТ 2006 Г., В СИЛА ОТ 01.07.2006 Г.)

§ 42. Избраните до влизането в сила на този закон представители на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 запазват положението и функциите си до избирането на нови представители, но за не повече от една година от датата на влизане в сила на този закон.

§ 43. Разпоредбата на чл. 7а се прилага до 23 март 2008 г. в предприятия със 100 и повече работници и служители, както и в организационно и икономически обособени поделения на предприятия с 50 и повече работници и служители.
. . . . . .

§ 48. Законът влиза в сила от 1 юли 2006 г., с изключение на § 47, т. 6, която влиза в сила от датата на влизане в сила на Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз.

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ С РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ В МНОГОНАЦИОНАЛНИ ПРЕДПРИЯТИЯ, ГРУПИ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕВРОПЕЙСКИ ДРУЖЕСТВА

(ОБН. - ДВ, БР. 57 ОТ 2006 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2007 Г.)

§ 4. Законът влиза в сила от датата на влизане в сила на Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

(ОБН. - ДВ, БР. 68 ОТ 2006 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2007 Г.)

§ 11. Параграф 1, т. 2 и § 6 влизат в сила от 1 май 2006 г., а § 1, т. 1, § 3 и 9 влизат в сила от 1 януари 2007 г.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА БЮДЖЕТА НА ДЪРЖАВНОТО ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ ЗА 2007 Г.

(ОБН. - ДВ, БР. 105 ОТ 2006 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2007 Г.)

§ 9. Законът влиза в сила от 1 януари 2007 г.

Преходни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 40 ОТ 2007 Г., ИЗМ. - ДВ, БР. 64 ОТ 2007 Г.)

§ 5. (1) Председателят на Националния съвет за тристранно сътрудничество обявява в "Държавен вестник" начало на процедура за признаване на представителност в 7-дневен срок от влизането в сила на този закон.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 64 от 2007 г.) Организациите на работниците и служителите и на работодателите, които искат да бъдат признати за представителни на национално равнище, подават исканията си до 28 септември 2007 г.
(3) (Изм. - ДВ, бр. 64 от 2007 г.) Министерският съвет се произнася по подадените искания в срок не по-късно от 28 декември 2007 г.

§ 6. Организациите на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни на национално равнище с решение на Министерския съвет до влизането в сила на този закон, които са подали искания за признаване на представителност по § 5, ал. 2, запазват своята представителност до приключване на процедурата.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ОТБРАНАТА И ВЪОРЪЖЕНИТЕ СИЛИ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

(ОБН., ДВ, БР. 46 ОТ 2007 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2008 Г.)

§ 77. Законът влиза в сила от 1 януари 2008 г., с изключение на:
1. Параграф 1, § 2, т. 1, § 4, т. 1, буква "а" и т. 2, § 5, 13, 15, 32, 33, 34, 35, 36, 37, § 38, т. 1, буква "а" и т. 2, § 40, 43, 44, 46, 55, 59 и 75, които влизат в сила три дни след обнародването му в "Държавен вестник".
2. Параграф 2, т. 2, § 3, § 4, т. 1, буква "б", § 6, 7, 60, 61 (относно добавянето на думите "и 309б") и 63, които влизат в сила 6 месеца след обнародването му в "Държавен вестник".

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ГРАЖДАНСКИЯ ПРОЦЕСУАЛЕН КОДЕКС

(ОБН. - ДВ, БР. 59 ОТ 2007 Г., В СИЛА ОТ 01.03.2008 Г.)

§ 61. Кодексът влиза в сила от 1 март 2008 г., с изключение на:
1. част седма "Особени правила относно производството по граждански дела при действие на правото на Европейския съюз";
2. параграф 2, ал. 4;
3. параграф 3 относно отмяната на глава тридесет и втора "а" "Особени правила за признаване и допускане изпълнение на решения на чуждестранни съдилища и на други чуждестранни органи" с чл. 307а - 307д и част седма "Производство за връщане на дете или за упражняване на правото на лични отношения" с чл. 502 - 507;
4. параграф 4, ал. 2;
5. параграф 24;
6. параграф 60,
които влизат в сила три дни след обнародването на кодекса в "Държавен вестник".

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ

(ОБН. - ДВ, БР. 43 ОТ 2008 Г.)

§ 26. Наредбата по чл. 81в, ал. 6 от закона и по чл. 120а, ал. 5 от Кодекса на труда се издава в тримесечен срок от влизането в сила на този закон.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ И РАЗКРИВАНЕ НА КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ

(ОБН. - ДВ, БР. 94 ОТ 2008 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2009 Г.)

§ 14. Законът влиза в сила от 1 януари 2009 г. с изключение на § 3 и 4, които влизат в сила от деня на обнародването на закона в "Държавен вестник".

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 108 ОТ 2008 Г.)

§ 37. Разпоредбата на § 12 относно чл. 163 влиза в сила от 1 януари 2009 г.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА БЮДЖЕТА НА ДЪРЖАВНОТО ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ ЗА 2009 Г.

(ОБН. - ДВ, БР. 109 ОТ 2008 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2009 Г.)

§ 8. Законът влиза в сила от 1 януари 2009 г., с изключение на § 4, т. 30 и 39, които влизат в сила от 1 април 2009 г., и § 4, т. 40, която влиза в сила от 1 юли 2009 г.

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 109 ОТ 2008 Г., В СИЛА ОТ 02.01.2009 Г.)

§ 3. Законът влиза в сила от 2 януари 2009 г.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ОТБРАНАТА И ВЪОРЪЖЕНИТЕ СИЛИ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

(ОБН. - ДВ, БР. 35 ОТ 2009 Г., В СИЛА ОТ 12.05.2009 Г.)

§ 46. Законът влиза в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник".

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ЗДРАВЕТО

(ОБН. - ДВ, БР. 41 ОТ 2009 Г., В СИЛА ОТ 02.06.2009 Г.)

§ 96. Законът влиза в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник", с изключение на:
1. параграфи 3, 5, 6 и 9, които влизат в сила от 1 януари 2009 г.;
2. параграфи 26, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 65, 66, 69, 70, 73, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 88, 89 и 90, които влизат в сила от 1 юли 2009 г.;
3. параграф 21, който влиза в сила от 1 юни 2010 г.

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 103 ОТ 2009 Г., В СИЛА ОТ 29.12.2009 Г.)

§ 15. Законът влиза в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник".

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 15 ОТ 2010 Г.)

§ 18. Параграфи 6, 11, 12, 13 и 14 влизат в сила 6 месеца след влизането в сила на този закон.

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ

(ОБН. - ДВ, БР. 46 ОТ 2010 Г., В СИЛА ОТ 18.06.2010 Г.)

§ 3. Законът влиза в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник".

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 58 ОТ 2010 Г., В СИЛА ОТ 30.07.2010 Г., ИЗМ. - ДВ, БР. 18 ОТ 2011 Г., В СИЛА ОТ 01.03.2011 Г.)

§ 25. Законът влиза в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник" с изключение на:
1. параграф 21, т. 1, който влиза в сила от 1 януари 2011 г.
2. (отм. - ДВ, бр. 18 от 2011 г., в сила от 01.03.2011 г.)

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

(ОБН. - ДВ, БР. 100 ОТ 2010 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2011 Г.)

§ 65. Законът влиза в сила от 1 януари 2011 г. с изключение на § 32, 33, 36 и 51, които влизат в сила от 1 януари 2012 г.

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 18 ОТ 2011 Г., В СИЛА ОТ 01.03.2011 Г.)

§ 8. Законът влиза в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник".

Преходни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 61 ОТ 2011 Г.)

§ 4. Организациите на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни на национално равнище с решения на Министерския съвет от 14 декември 2007 г., запазват своята представителност до 13 юни 2012 г. включително.

Допълнителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 7 ОТ 2012 Г.)

§ 25. С този закон се въвеждат изискванията на Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ, L 327/9 от 5 декември 2008 г.) и Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 г. за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО (ОВ, L 68/13 от 18 март 2010 г).

Преходни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 7 ОТ 2012 Г.)

§ 26. До 5 декември 2011 г. министърът на труда и социалната политика след консултации с организациите на работодателите и на работниците и служителите, признати за представителни на национално равнище, извършва преглед на ограниченията или забраните за изпълнение на работа от работници и служители, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, за установяване на тяхната обоснованост от гледна точка на общия интерес или правилното функциониране на пазара на труда и предотвратяването на злоупотреби. За резултатите от прегледа се изпраща информация до Европейската комисия.
. . . . . .

§ 31. Параграф 5 и § 30, т. 1, т. 6 - 10, 12 и 14 влизат в сила от 5 декември 2011 г.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА РЕЗЕРВА НА ВЪОРЪЖЕНИТЕ СИЛИ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

(ОБН. - ДВ, БР. 20 ОТ 2012 Г., В СИЛА ОТ 10.06.2012 Г.)

§ 12. Законът влиза в сила три месеца след обнародването му в "Държавен вестник", с изключение на разпоредбите на чл. 56, 57, 58 и 59, които влизат в сила от 1 септември 2013 г.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ

(ОБН. - ДВ, БР. 38 ОТ 2012 Г., В СИЛА ОТ 01.07.2012 Г.)

§ 84. (В сила от 18.05.2012 г.) В срок до един месец от обнародването на този закон в "Държавен вестник":
1. Министерският съвет привежда Класификатора на длъжностите в администрацията в съответствие с този закон;
2. компетентните органи привеждат устройствените актове на съответната администрация в съответствие с този закон.

§ 85. (1) Правоотношенията с лицата от администрациите по Закона за радиото и телевизията, Закона за независимия финансов одит, Закона за електронните съобщения, Закона за Комисията за финансов надзор, Закона за достъп и разкриване на документите и за обявяване на принадлежност на български граждани към Държавна сигурност и разузнавателните служби на Българската народна армия, Закона за отнемане в полза на държавата на имущество, придобито от престъпна дейност, Закона за предотвратяване и установяване на конфликт на интереси, Кодекса за социално осигуряване, Закона за здравното осигуряване, Закона за подпомагане на земеделските производители и Закона за пътищата се уреждат при условията и по реда на § 36 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Закона за държавния служител (ДВ, бр. 24 от 2006 г.).
(2) С акта за назначаването на държавния служител се:
1. присъжда определения в Класификатора на длъжностите в администрацията минимален ранг за заеманата длъжност, освен ако служителят притежава по-висок ранг;
2. определя индивидуална основна месечна заплата.
(3) Допълнително необходимите средства за осигурителни вноски на лицата по ал. 2 се осигуряват в рамките на разходите за заплати, възнаграждения и осигурителни вноски по бюджетите на съответните разпоредители с бюджетни кредити.
(4) Министерският съвет да извърши необходимите промени по извънбюджетната сметка на Държавен фонд "Земеделие", произтичащи от този закон.
(5) Органите на управление на Националния осигурителен институт и на Националната здравноосигурителна каса да извършат необходимите промени по съответните бюджети, произтичащи от този закон.
(6) Неизползваните отпуски по трудовите правоотношения се запазват и не се компенсират с парични обезщетения.

§ 86. (1) В едномесечен срок от влизането в сила на този закон индивидуалната основна месечна заплата на служителя се определя така, че същата, намалена с дължимия данък и задължителните осигурителни вноски за сметка на осигуреното лице, ако са били дължими, да не е по-ниска от получаваната до този момент брутна месечна заплата, намалена с дължимите задължителни осигурителни вноски за сметка на осигуреното лице, ако са били дължими, и дължимия данък.
(2) В брутната заплата по ал. 1 се включват:
1. основната месечна заплата или основното месечно възнаграждение;
2. допълнителни възнаграждения, които се изплащат постоянно заедно с полагащата се основна месечна заплата или основно месечно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време.

§ 87. Законът влиза в сила от 1 юли 2012 г. с изключение на § 84, който влиза в сила от деня на обнародването на закона в "Държавен вестник".

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ НАРУШЕНИЯ И НАКАЗАНИЯ

(ОБН. - ДВ, БР. 77 ОТ 2012 Г., В СИЛА ОТ 09.10.2012 Г.)

§ 19. Законът влиза в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник".

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА АДМИНИСТРАЦИЯТА

(ОБН. - ДВ, БР. 82 ОТ 2012 Г.)

§ 16. Министерският съвет и министрите привеждат приетите, съответно издадените от тях подзаконови нормативни актове в съответствие с този закон в едномесечен срок от влизането му в сила.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ПУБЛИЧНИТЕ ФИНАНСИ

(ОБН. - ДВ, БР. 15 ОТ 2013 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2014 Г.)

§ 123. Законът влиза в сила от 1 януари 2014 г. с изключение на § 115, който влиза в сила от 1 януари 2013 г., и § 18, § 114, § 120, § 121 и § 122, които влизат в сила от 1 февруари 2013 г.

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 104 ОТ 2013 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2014 Г.)

§ 3. Законът влиза в сила от 1 януари 2014 г.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

(ОБН. - ДВ, БР. 1 ОТ 2014 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2014 Г.)

§ 12. Законът влиза в сила от 1 януари 2014 г.

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 54 ОТ 2015 Г., В СИЛА ОТ 17.07.2015 Г.)

§ 30. Законът влиза в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник".

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

(ОБН. - ДВ, БР. 61 ОТ 2015 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2016 Г.)

§ 60. Законът влиза в сила от 1 януари 2016 г. с изключение на:
1. параграф 3 относно чл. 4а, ал. 3, т. 6, § 4, § 7 относно чл. 6, ал. 3, т. 10, § 8, т. 2 относно изменението в чл. 9, ал. 6, § 16, § 25, т. 5 - 9, § 31 - 36, § 47 - 51, § 54, § 55, § 56, т. 2 относно изменението в чл. 40, ал. 3, т. 9, които влизат в сила три дни след обнародването му в "Държавен вестник";
2. параграф 45, който влиза в сила 12 месеца след обнародването му в "Държавен вестник";
3. параграф 57, който влиза в сила от 1 април 2015 г.;
4. параграф 58, който влиза в сила от 17 юли 2015 г.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ПРЕДУЧИЛИЩНОТО И УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

(ОБН. - ДВ, БР. 79 ОТ 2015 Г., В СИЛА ОТ 01.08.2016 Г.)

§ 60. Законът влиза в сила от 1 август 2016 г., с изключение на:
1. член 22, ал. 2, т. 3, 4 и 13 и ал. 3, глава шеста, раздели I, II и III и § 58, които влизат в сила един месец след обнародването на закона в "Държавен вестник";
2. глава седма, която влиза в сила два месеца след обнародването на закона в "Държавен вестник";
3. глава шестнадесета, която влиза в сила от 1 януари 2017 г.;
4. параграф 46, т. 1, буква "а", която влиза в сила от 1 август 2022 г.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА БЮДЖЕТА НА ДЪРЖАВНОТО ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ ЗА 2016 Г.

(ОБН. - ДВ, БР. 98 ОТ 2015 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2016 Г.)

§ 7. Законът влиза в сила от 1 януари 2016 г. с изключение на § 3, т. 15, 16 и 20, които влизат в сила от 15 август 2015 г.

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 8 ОТ 2016 Г., В СИЛА ОТ 29.01.2016 Г.)

§ 3. Законът влиза в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник".

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

(ОБН. - ДВ, БР. 59 ОТ 2016 Г., В СИЛА ОТ 01.08.2016 Г.)

§ 86. Законът влиза в сила от 1 август 2016 г.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА БЮДЖЕТА НА ДЪРЖАВНОТО ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ ЗА 2017 Г.

(ОБН. - ДВ, БР. 98 ОТ 2016 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2017 Г.)

§ 12. Законът влиза в сила от 1 януари 2017 г., с изключение на:
1. параграф 5, който влиза в сила от 9 август 2016 г.;
2. параграф 3, т. 13 - 15 и § 8, които влизат в сила от 1 юни 2017 г.;
3. параграф 3, т. 2, която влиза в сила от 1 януари 2018 г.

Допълнителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 105 ОТ 2016 Г., В СИЛА ОТ 30.12.2016 Г.)

§ 13. С този закон се въвеждат изискванията на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ, L 18/1 от 21 януари 1997 г.) и на Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар ("Регламент за ИСВП") (ОВ, L 159/11 от 28 май 2014 г.).

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 105 ОТ 2016 Г., В СИЛА ОТ 30.12.2016 Г.)

§ 14. Образуваните до влизането в сила на този закон административнонаказателни производства за нарушение на чл. 121, ал. 3 и 4 се довършват по досегашния ред.
. . . . . .

§ 22. Законът влиза в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник" с изключение на § 5, 6, 17, 18, 19 и 20, които влизат в сила от 1 януари 2017 г.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА КОНЦЕСИИТЕ

(ОБН. - ДВ, БР. 96 ОТ 2017 Г., В СИЛА ОТ 02.01.2018 Г.)

§ 41. Законът влиза в сила в едномесечен срок от обнародването му в "Държавен вестник" с изключение на:
1. член 45, ал. 5, която влиза в сила в 12-месечен срок от обнародването на закона в "Държавен вестник";
2. член 191, ал. 2 - 5, чл. 192 и 193, които влизат в сила от 31 януари 2019 г.

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 102 ОТ 2017 Г., В СИЛА ОТ 22.12.2017 Г.)

§ 9. Законът влиза в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник" с изключение на § 2, т. 2 и § 6, т. 3, 4 и 5, които влизат в сила от 31 март 2018 г.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ПАЗАРИТЕ НА ФИНАНСОВИ ИНСТРУМЕНТИ

(ОБН. - ДВ, БР. 15 ОТ 2018 Г., В СИЛА ОТ 16.02.2018 Г.)

§ 42. Този закон влиза в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник", с изключение на:
1. член 222, ал. 1 - 3, които влизат в сила от 3 септември 2019 г.;
2. параграф 13, т. 12, буква "а", която влиза в сила от 1 януари 2018 г.;
3. параграф 13, т. 12, буква "б", която влиза в сила от 21 ноември 2017 г.;
4. параграф 17, т. 37 относно чл. 264а и т. 39 относно чл. 273б, които влизат в сила от 1 януари 2020 г.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 30 ОТ 2018 Г., В СИЛА ОТ 01.07.2018 Г.)

§ 7. (1) Работничките и служителките или лицата, на които отпускът поради осиновяване на дете по отменените ал. 6 и 11 на чл. 163 и по ал. 10 в редакцията ѝ до влизането в сила на този закон или по чл. 164 не е изтекъл до 1 юли 2018 г. включително, от тази дата имат право на отпуск по чл. 164б, ал. 1, 2 и 3 за остатъка до 365 дни, но не по-късно от навършване на 5-годишна възраст на детето.
(2) Работничките и служителките или лицата, на които отпускът поради осиновяване на дете по отменените ал. 6 и 11 на чл. 163 и по ал. 10 в редакцията ѝ до влизането в сила на този закон или по чл. 164 е изтекъл до 1 юли 2018 г. включително, от тази дата имат право на отпуск по чл. 164б, ал. 1, 2 и 3 в размер на разликата между 365 дни и сбора от ползваните или полагащите се отпуски поради бременност и раждане и за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, но не по-късно от навършване на 5-годишна възраст на детето.
(3) В случаите по ал. 1 и 2 отпускът се разрешава въз основа на писмено заявление от лицето до предприятието.
(4) През време на отпуска по ал. 1 и 2 на работничката или служителката или на лицето, което ползва отпуска, се изплаща парично обезщетение от държавното обществено осигуряване.
(5) От деня на разрешаване на отпуска по чл. 164б, ал. 1, 2 и 3 отпускът по чл. 163 или по чл. 164 се прекратява.
. . . . . .

§ 15. Законът влиза в сила от 1 юли 2018 г.

Преходни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 59 ОТ 2018 Г.)

§ 2. Заварените до влизането в сила на този закон синдикални и работодателски организации запазват качеството си на юридическо лице, без да се вписват в регистъра на синдикалните и работодателските организации към съответния окръжен съд по седалището им.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА АДМИНИСТРАТИВНОПРОЦЕСУАЛНИЯ КОДЕКС

(ОБН. - ДВ, БР. 77 ОТ 2018 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2019 Г.)

§ 156. Законът влиза в сила от 1 януари 2019 г., с изключение на:
1. параграфи 4, 11, 14, 16, 20, 30, 31, 74 и § 105, т. 1 относно изречение първо и т. 2, които влизат в сила от 10 октомври 2019 г.;
2. параграфи 38 и 77, които влизат в сила два месеца след обнародването на този закон в "Държавен вестник";
3. параграф 79, т. 1, 2, 3, 5, 6 и 7, § 150 и 153, които влизат в сила от деня на обнародването на този закон в "Държавен вестник".

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ПЛАТЕЖНИТЕ УСЛУГИ И ПЛАТЕЖНИТЕ СИСТЕМИ

(ОБН. - ДВ, БР. 13 ОТ 2020 Г., В СИЛА ОТ 14.02.2020 Г.)

§ 44. Законът влиза в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник", с изключение на § 31, който влиза в сила в 6-месечен срок от обнародването му.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА МЕРКИТЕ И ДЕЙСТВИЯТА ПО ВРЕМЕ НА ИЗВЪНРЕДНОТО ПОЛОЖЕНИЕ, ОБЯВЕНО С РЕШЕНИЕ НА НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ ОТ 13 МАРТ 2020 Г. И ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА ПОСЛЕДИЦИТЕ

(ОБН. - ДВ, БР. 28 ОТ 2020 Г., В СИЛА ОТ 13.03.2020 Г., ИЗМ. И ДОП. - ДВ, БР. 44 ОТ 2020 Г., В СИЛА ОТ 14.05.2020 Г., ДОП. - ДВ, БР. 103 ОТ 2020 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2021 Г., ИЗМ. - ДВ, БР. 14 ОТ 2021 Г., В СИЛА ОТ 17.02.2021 Г.)

§ 4а. (Нов - ДВ, бр. 103 от 2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 14 от 2021 г., в сила от 17.02.2021 г.) Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда до 90 работни дни, ползван през 2021 г., се признава за трудов стаж.
(2) (Изм. - ДВ, бр. 14 от 2021 г., в сила от 17.02.2021 г.) През 2021 г. за осигурителен стаж по чл. 9, ал. 2, т. 3 от Кодекса за социално осигуряване се зачита времето на неплатения отпуск до 90 работни дни.
. . . . . .

§ 52. (Изм. - ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.) Законът влиза в сила от 13 март 2020 г., с изключение на чл. 5, § 3, § 12, § 25 - 31, § 41, § 49 и § 51, които влизат в сила от деня на обнародването на закона в "Държавен вестник".

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ЗДРАВЕТО

(ОБН. - ДВ, БР. 44 ОТ 2020 Г., В СИЛА ОТ 14.05.2020 Г.)

§ 15. В Кодекса на труда (обн., ДВ, бр. 26 и 27 от 1986 г.; изм., бр. 6 от 1988 г., бр. 21, 30 и 94 от 1990 г., бр. 27, 32 и 104 от 1991 г., бр. 23, 26, 88 и 100 от 1992 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 1995 г. - бр. 69 от 1995 г.; изм., бр. 87 от 1995 г., бр. 2, 12 и 28 от 1996 г., бр. 124 от 1997 г., бр. 22 от 1998 г.; Решение № 11 на Конституционния съд от 1998 г. - бр. 52 от 1998 г.; изм., бр. 56, 83, 108 и 133 от 1998 г., бр. 51, 67 и 110 от 1999 г., бр. 25 от 2001 г., бр. 1, 105 и 120 от 2002 г., бр. 18, 86 и 95 от 2003 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 19, 27, 46, 76, 83 и 105 от 2005 г., бр. 24, 30, 48, 57, 68, 75, 102 и 105 от 2006 г., бр. 40, 46, 59, 64 и 104 от 2007 г., бр. 43, 94, 108 и 109 от 2008 г., бр. 35, 41 и 103 от 2009 г., бр. 15, 46, 58 и 77 от 2010 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 2010 г. - бр. 91 от 2010 г.; изм., бр. 100 и 101 от 2010 г., бр. 18, 33, 61 и 82 от 2011 г., бр. 7, 15, 20 и 38 от 2012 г.; Решение № 7 на Конституционния съд от 2012 г. - бр. 49 от 2012 г.; изм., бр. 77 и 82 от 2012 г., бр. 15 и 104 от 2013 г., бр. 1, 27 и 61 от 2014 г., бр. 54, 61, 79 и 98 от 2015 г., бр. 8, 57, 59, 98 и 105 от 2016 г., бр. 85, 86, 96 и 102 от 2017 г., бр. 7, 15, 30, 42, 59, 77, 91 и 92 от 2018 г., бр. 79 от 2019 г. и бр. 13 и 28 от 2020 г.) навсякъде след думите "обявено извънредно положение" се добавя "или обявена извънредна епидемична обстановка".

§ 16. (1) Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда до 60 работни дни, ползван през 2020 г., се зачита за трудов стаж.
(2) През 2020 г. за осигурителен стаж по чл. 9, ал. 2, т. 3 от Кодекса за социално осигуряване се зачита времето на неплатения отпуск до 60 работни дни.

§ 17. До 31 декември 2020 г. по предложение на кмета на общината ръководителят на социалните услуги, които са делегирани от държавата дейности и местни дейности, може без съгласието на работник или служител, който е част от персонала в социалната услуга, да му възлага извършване на работа в друга социална услуга на територията на съответната община.

. . . . . .
§ 43. (1) До 31 октомври 2020 г. безработни лица в трудоспособна възраст, които получават месечна помощ по чл. 12, ал. 1, т. 1 от Закона за социално подпомагане и не са включени в програмите за заетост по чл. 12б от същия закон, може да сключват трудови договори за краткотрайна сезонна селскостопанска работа за срок не повече от 120 дни, като това време не се признава за трудов стаж.
(2) Трудовият договор по ал. 1 е с нормална продължителност на работното време за деня до 8 часа, като страните по него може да уговарят работа за 4 или 6 часа.
(3) При сключване и при прекратяване на трудовия договор по ал. 1 не се прилагат чл. 62, ал. 3 и 4, чл. 127, ал. 1, т. 4 и чл. 128а, ал. 3 от Кодекса на труда.
(4) Трудовият договор по ал. 1 съдържа данни за страните, място на работа, наименование на длъжността, размер на трудовото възнаграждение, дните и месеца на изпълнение на работата, продължителност на работното време, начало и край на работния ден и данни, служебно вписани от инспекцията по труда, регистрирала съответния образец.
(5) Трудовият договор по ал. 1 се изготвя по образец, утвърден със заповед на министъра на труда и социалната политика, и се публикува на електронната страница на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда".
(6) Работодателят - регистриран земеделски стопанин по реда на Закона за подпомагане на земеделските производители или регистриран тютюнопроизводител по реда на Закона за тютюна, тютюневите и свързаните с тях изделия, може да получи регистрирани образци на трудовите договори по ал. 1.
(7) Образците на трудовите договори по ал. 1 може да се получат в съответната дирекция "Инспекция по труда" от регистрирания земеделски стопанин или тютюнопроизводител лично или по електронен път.
(8) Трудовото възнаграждение се изплаща в деня на изтичане на срока на трудовия договор по ал. 1 срещу разписка, неразделна част от него.
(9) Осигурителните вноски за социално и здравно осигуряване за лицата по ал. 1 се внасят от осигурителите, сключили договор по ал. 1, в сроковете по чл. 7, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване и по чл. 40, ал. 1 от Закона за здравното осигуряване.
(10) Лицата по ал. 1 запазват правото си на месечна помощ по чл. 12, ал. 1, т. 1 от Закона за социално подпомагане за времето, през което имат сключен договор по ал. 1.
(11) До 31 октомври 2020 г. основната икономическа дейност "Растениевъдство" - прибиране на реколтата" се смята за дейност по смисъла на § 1, т. 5 от допълнителните разпоредби на Закона за насърчаване на заетостта.

§ 44. Законът влиза в сила от 14 май 2020 г., с изключение на § 33, 34 и 35, които влизат в сила от деня на обнародването на закона в "Държавен вестник".

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ПУБЛИЧНОТО ПРЕДЛАГАНЕ НА ЦЕННИ КНИЖА

(ОБН. - ДВ, БР. 64 ОТ 2020 Г., В СИЛА ОТ 21.08.2020 Г.)

§ 62. Законът влиза в сила от 21 август 2020 г., с изключение на § 46, т. 14, § 52, § 54, т. 2, § 55 и 56, които влизат в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник".

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ДАНЪК ВЪРХУ ДОБАВЕНАТА СТОЙНОСТ

(ОБН. - ДВ, БР. 104 ОТ 2020 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2021 Г.)

§ 94. Законът влиза в сила от 1 януари 2021 г. с изключение на:
1. параграф 17, § 31, § 59 - 61 и § 68, 69, § 71, т. 11, § 88, 89, 91 и 92, които влизат в сила в тридневен срок от обнародването на закона в "Държавен вестник";
2. параграф 39 относно чл. 154, ал. 2, § 41 относно чл. 156, ал. 2, § 43 относно чл. 157а, ал. 4 и § 63, които влизат в сила от 1 април 2021 г.;
3. параграфи 1 - 9, § 11 - 13, § 15, 16, § 18 - 30, § 32, § 33 - 58, § 62, т. 1, букви "а", "д", "е" и т. 2, § 64 - 66 и § 67, ал. 1, 2, 3, 12, 13 и 14, които влизат в сила от 1 юли 2021 г.;
4. параграф 71, т. 4, който влиза в сила от 1 януари 2022 г.

Допълнителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 107 ОТ 2020 Г.)

§ 37. С този закон се въвеждат изискванията на Директива (ЕС) 2018/957 на Европейския парламент и на Съвета от 28 юни 2018 г. за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ, L 173/16 от 9 юли 2018 г.).

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 107 ОТ 2020 Г.)

§ 39. Параграфи 11, 14 и 15 влизат в сила от 1 януари 2021 г.

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА РЕЗЕРВА НА ВЪОРЪЖЕНИТЕ СИЛИ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

(ОБН. - ДВ, БР. 109 ОТ 2020 Г., В СИЛА ОТ 22.12.2020 Г.)

§ 36. Законът влиза в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник".

Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ПАЗАРИТЕ НА ФИНАНСОВИ ИНСТРУМЕНТИ

(ОБН. - ДВ, БР. 25 ОТ 2022 Г., В СИЛА ОТ 29.03.2022 Г.)

§ 94. Законът влиза в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник", с изключение на § 79, т. 1, 4 и т. 9, буква "а", които влизат в сила от 19 октомври 2022 г.

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ЗДРАВЕТО

(ОБН. - ДВ, БР. 58 ОТ 2022 Г., В СИЛА ОТ 01.01.2023 Г.)

§ 4. Законът влиза в сила от 1 януари 2023 г.

Допълнителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 62 ОТ 2022 Г., В СИЛА ОТ 01.08.2022 Г.)

§ 10. С този закон се въвеждат изискванията на Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ, L 186/105 от 11 юли 2019 г.) и на Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (ОВ, L 188/79 от 12 юли 2019 г.).

Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(ОБН. - ДВ, БР. 62 ОТ 2022 Г., В СИЛА ОТ 01.08.2022 Г.)

§ 15. Законът влиза в сила от 1 август 2022 г.

Релевантни актове от Европейското законодателство

Директиви:

ДИРЕКТИВА (ЕС) 2019/2034 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 27 ноември 2019 г. относно пруденциалния надзор върху инвестиционните посредници и за изменение на директиви 2002/87/ЕО, 2009/65/ЕО, 2011/61/ЕС, 2013/36/ЕС, 2014/59/ЕС и 2014/65/ЕС
ДИРЕКТИВА (ЕС) 2019/1158 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 20 юни 2019 година относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета
ДИРЕКТИВА (ЕС) 2019/1152 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз
ДИРЕКТИВА (ЕС) 2018/957 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 28 юни 2018 година за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командирането на работници в рамките на предоставянето на услуги
ДИРЕКТИВА (ЕС) 2017/164 НА КОМИСИЯТА от 31 януари 2017 година за установяване на четвърти списък с индикативни гранични стойности на професионална експозиция съгласно Директива 98/24/ЕО на Съвета и за изменение на директиви 91/322/ЕИО, 2000/39/ЕО и 2009/161/ЕС на Комисията
ДИРЕКТИВА 2014/67/ЕС НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 15 май 2014 година за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командирането на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар ("Регламент за ИСВП")
ДИРЕКТИВА 2013/59/ЕВРАТОМ НА СЪВЕТА от 5 декември 2013 година за определяне на основни норми на безопасност за защита срещу опасностите, произтичащи от излагане на йонизиращо лъчение и за отмяна на директиви 89/618/Евратом, 90/641/Евратом, 96/29/Евратом, 97/43/Евратом и 2003/122/Евратом
ДИРЕКТИВА 2010/18/ЕС НА СЪВЕТА от 8 март 2010 година за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО
ДИРЕКТИВА 2009/38/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 6 май 2009 година за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение (преработена)
ДИРЕКТИВА 2008/104/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост
ДИРЕКТИВА 2006/54/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена)
ДИРЕКТИВА 2003/88/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време
ДИРЕКТИВА 2003/72/ЕО НА СЪВЕТА от 22 юли 2003 година за допълване на Устава на Европейското кооперативно дружество относно участието на работниците и служителите
ДИРЕКТИВА 2002/74/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 23 септември 2002 година за изменение на Директива 80/987/ЕИО на Съвета за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател (Вече не е в сила. Дата на изтичане на валидността: 22.10.2008 г.)
ДИРЕКТИВА 2002/15/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 11 март 2002 година за организацията на работното време на лицата, извършващи транспортни дейности в автомобилния транспорт
ДИРЕКТИВА 2002/14/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 11 март 2002 година за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност
ДИРЕКТИВА 2001/86/ЕО НА СЪВЕТА от 8 октомври 2001 година за допълнение на Устава на европейското дружество по отношение на участието на заетите лица
ДИРЕКТИВА 2001/23/ЕО НА СЪВЕТА от 12 март 2001 година относно сближаването на законодателствата на държавите-членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности
ДИРЕКТИВА 2000/79/ЕО НА СЪВЕТА от 27 ноември 2000 година относно Европейското споразумение за организация на работното време на мобилните работници в гражданската авиация, сключено от Асоциацията на европейските авиокомпании (AEA), Европейската федерация на транспортните работници (ETF), Европейската асоциация на пилотите (ECA), Асоциацията на европейските регионални авиокомпании (ERA) и Международната асоциация на въздушните превозвачи (IACA) (текст от значение за ЕИП)
ДИРЕКТИВА 2000/78/ЕО НА СЪВЕТА от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите
ДИРЕКТИВА 1999/70/ЕО НА СЪВЕТА от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP)
ДИРЕКТИВА 1999/63/ЕО НА СЪВЕТА от 21 юни 1999 година относно Споразумението за организацията на работното време на морските лица, сключено между Асоциацията на корабособствениците от Европейската общност (ECSA) и Федерацията на синдикатите на транспортните работници в Европейския съюз (FST)
ДИРЕКТИВА 98/59/ЕО НА СЪВЕТА от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите-членки в областта на колективните уволнения
ДИРЕКТИВА 97/81/ЕО НА СЪВЕТА от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП)
ДИРЕКТИВА 97/75/ЕО НА СЪВЕТА от 15 декември 1997 година за изменение и разширяване приложението за Обединено кралство Великобритания и Северна Ирландия на Директива 96/34/ЕО относно рамковото споразумение за родителски отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (Вече не е в сила. Дата на изтичане на валидността: 07.03.2012 г.)
ДИРЕКТИВА 97/74/ЕО НА СЪВЕТА от 15 декември 1997 година за включване на Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия в Директива 94/45/ЕО за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение
ДИРЕКТИВА 96/71/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 16 декември 1996 година относно командирането на работници в рамките на предоставянето на услуги
ДИРЕКТИВА 96/34/ЕО НА СЪВЕТА от 3 юни 1996 година относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (отм.)
ДИРЕКТИВА 96/29/ЕВРАТОМ НА СЪВЕТА от 13 май 1996 година относно постановяване на основните норми на безопасност за защита на здравето на работниците и населението срещу опасностите, произтичащи от йонизиращото лъчение (отм.)
ДИРЕКТИВА 94/45/ЕО НА СЪВЕТА от 22 септември 1994 година за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение (отм.)
ДИРЕКТИВА 94/33/ЕО НА СЪВЕТА от 22 юни 1994 година за закрила на младите хора на работното място
ДИРЕКТИВА 92/104/ЕИО НА СЪВЕТА от 3 декември 1992 година относно минималните изисквания за подобряване опазването на безопасността и здравето на работниците в отрасли, свързани с рудодобива по открит и подземен способ (Дванадесета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО)
ДИРЕКТИВА 92/91/ЕИО НА СЪВЕТА от 3 ноември 1992 година за минималните изисквания за подобряване опазването на безопасността и здравето на работниците в отрасли, свързани с рудодобива чрез сондиране (Единадесета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО)
ДИРЕКТИВА 92/85/ЕИО НА СЪВЕТА от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО)
ДИРЕКТИВА 91/533/ЕИО НА СЪВЕТА от 14 октомври 1991 година относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение
ДИРЕКТИВА 91/383/ЕИО НА СЪВЕТА от 25 юни 1991 година за допълнение на мерките за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работното място на работниците на срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение
ДИРЕКТИВА 89/656/ЕИО НА СЪВЕТА от 30 ноември 1989 година относно минималните изисквания за безопасността и здравето на работниците при използването на лични предпазни средства на работното място (Трета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО)
ДИРЕКТИВА 89/391/ЕИО НА СЪВЕТА от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място
ДИРЕКТИВА 76/895/ЕИО НА СЪВЕТА от 23 ноември 1976 година относно определянето на максимални количества на остатъци от пестициди във и върху плодове и зеленчуци (отм.)

Регламенти:

РЕГЛАМЕНТ (ЕС) 2019/2033 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 27 ноември 2019 година относно пруденциалните изисквания за инвестиционните посредници и за изменение на регламенти (ЕС) № 1093/2010, (ЕС) № 575/2013, (ЕС) № 600/2014 и (ЕС) № 806/2014
РЕГЛАМЕНТ (ЕС) 2017/2402 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 12 декември 2017 година за определяне на обща рамка за секюритизациите и за създаване на специфична рамка за опростени, прозрачни и стандартизирани секюритизации, и за изменение на директиви 2009/65/ЕО, 2009/138/ЕО и 2011/61/ЕС и регламенти (ЕО) № 1060/2009 и (ЕС) № 648/2012
РЕГЛАМЕНТ (ЕС) 2017/1129 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 14 юни 2017 г. относно проспекта, който трябва да се публикува при публично предлагане или допускане на ценни книжа до търговия на регулиран пазар, и за отмяна на Директива 2003/71/ЕО
РЕГЛАМЕНТ (ЕС) № 909/2014 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 23 юли 2014 година за подобряване на сетълмента на ценни книжа в Европейския съюз и за централните депозитари на ценни книжа, както и за изменение на директиви 98/26/ЕО и 2014/65/ЕС и Регламент (ЕС) № 236/2012
РЕГЛАМЕНТ (ЕС) № 600/2014 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 15 май 2014 година относно пазарите на финансови инструменти и за изменение на Регламент (ЕС) № 648/2012
РЕГЛАМЕНТ (ЕС) № 596/2014 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 16 април 2014 година относно пазарната злоупотреба (Регламент относно пазарната злоупотреба) и за отмяна на Директива 2003/6/ЕО на Европейския парламент и на Съвета и директиви 2003/124/ЕО, 2003/125/ЕО и 2004/72/ЕО на Комисията
РЕГЛАМЕНТ (ЕС) № 575/2013 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 26 юни 2013 година относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници и за изменение на Регламент (ЕС) № 648/2012
РЕГЛАМЕНТ (ЕС) № 1024/2012 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 25 октомври 2012 година относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар и за отмяна на Решение 2008/49/ЕО на Комисията ("Регламент за ИСВП")
РЕГЛАМЕНТ (ЕС) № 492/2011 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 5 април 2011 година относно свободното движение на работници в Съюза
РЕГЛАМЕНТ (ЕО) 1435/2003 НА СЪВЕТА от 22 юли 2003 година относно устава на Европейското кооперативно дружество (SCE)