

КОДЕКС

на труда

(Обн., ДВ, бр. 26 и бр. 27 от 1986 г., изм. и доп., 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 на РБ от 20.07.1995 г. - бр. 69 от 1995 г.; изм. и доп., бр. 87 от 1995 г., бр. 2, 12 и 28 от 2.04.1996 г., бр. 124 от 1997 г., бр. 22 от 1998 г.; Решение № 11 на Конституционния съд на РБ от 30.04.1998 г. - бр. 52 от 8.05.1998 г.; изм. и доп., 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., и бр. 43 от 2008 г.)

ВЪВЕДЕНИЕ

(Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

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

Тристранно сътрудничество

Чл. 3. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. и доп., бр. 2 от 1996 г., изм., бр. 25 от 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.

Национален съвет за тристранно сътрудничество

Чл. 3а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) (1) Сътрудничеството и консултациите по чл. 3 на национално равнище се осъществяват от Националния съвет за тристранно сътрудничество.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

(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 и общински съвети за тристранно сътрудничество

Чл. 3б. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) (1) Сътрудничеството и консултациите по чл. 3 по отрасли, браншове и общини се осъществяват от отраслови, браншови и общински съвети за тристранно сътрудничество.

(2) Отрасловите, браншовите и общинските съвети за тристранно сътрудничество се състоят от по двама представители на съответното министерство, друго ведомство или общинска администрация, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

(3) Представителите на министерствата, на другите ведомства и на общинските администрации се определят от съответния министър, ръководител на друго ведомство 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 и общинските съвети за тристранно сътрудничество се определят от съответния министър, ръководител на друго ведомство 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.) (1) Националният съвет за тристранно сътрудничество обсъжда и дава мнения по законопроекти, проекти на подзаконовни нормативни актове и решения на Министерския съвет 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) Отрасловите, браншовите и общинските съвети обсъждат и дават мнение при уреждането на специфичните въпроси по чл. 3 за съответния отрасъл, бранш или община.

(4) Мнение по ал. 3 се дава по искане на държавния орган, който урежда съответните въпроси, или по инициатива на отрасловите, браншовите и общинските съвети за тристранно сътрудничество.

Заседания на съветите за тристранно сътрудничество

Чл. 3г. (Нов - ДВ, бр. 25 от 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.) (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. решенията на общинския съвет за тристранно сътрудничество - 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.) Държавните 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.) (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.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Организацията 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. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 25 от 2001 г.) (1) 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.)

Чл. 6а. (Нов - ДВ, бр. 2 от 1996 г.) (1) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Общото събрание на работниците и служителите само определя реда за своята работа.

(2) (Предишна ал. 1 - ДВ, бр. 25 от 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.) 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.) 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, бр. 25 от 2001 г., изм., бр. 48 от 2006 г.) Работниците и служителите участват 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.) 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., отм., бр. 48 от 2006 г.).

Представители за информиране и консултиране на работниците и служителите

Чл. 7а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г.) (1) В предприятия с 50 и повече работници и служители, както и в организационно и икономически обособени подразделения 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) Численият 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.

(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 подразделения - 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.) (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) 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 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.) (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 подdelenieto;
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

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

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.) 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., бр. 25 от 2001 г., бр. 52 от 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.

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

Приложим закон при трудовите правоотношения

Чл. 10. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Този кодекс се прилага за всички трудови правоотношения с български и смесени предприятия в страната, както и за трудови правоотношения на български граждани с чужди предприятия в страната или с български предприятия в чужбина, доколкото не е предвидено друго в закон, или в международен договор, по който е страна Република България.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г.) Трудовите правоотношения на български граждани, изпратени на работа в чужбина в чужди или смесени предприятия, и на чужди граждани, приети на работа в страната в български или смесени предприятия, се уреждат от този кодекс, доколкото не е предвидено друго в закон, или в международен договор, по който е страна Република България.

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

(Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

ТРУДОВ КОЛЕКТИВ

Чл. 12 - 17. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

Чл. 18. (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., отм., бр. 100 от 1992 г.).

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

Чл. 20. (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., отм., бр. 100 от 1992 г.).

Чл. 21 - 26. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

Чл. 27. (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., отм., бр. 100 от 1992 г.).

Чл. 28 - 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. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., нов, бр. 25 от 2001 г., изм., бр. 120 от 2002 г., бр. 40 от 2007 г.) За представителна организация на работниците и служителите на национално равнище се признава организация, която отговаря на следните изисквания:

1. има най-малко 50 хиляди членове;
2. има най-малко 50 организации с не по-малко от 5 членове в повече от една трета от отраслите, определени от Министерския съвет в съответствие с Националната класификация на икономическите дейности;
3. има местни органи в повече от половината общини в страната и национален ръководен орган;
4. има качество на юридическо лице, придобито по реда на чл. 49, ал. 1 най-малко две години преди подаване на искането за признаване на представителност.

Представителни организации на работодателите

Чл. 35. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., нов, бр. 25 от 2001 г., изм., бр. 120 от 2002 г., бр. 40 от 2007 г.) (1) За представителна организация на работодателите на национално равнище се признава организация, която отговаря на следните изисквания:

1. има най-малко:
 - а) 750 членове, всеки от които има не по-малко от 10 души работници и служители, наети по трудов договор, и общо не по-малко от 15 000 работници и служители във всички членове на работодателската организация; или
 - б) 30 000 работници и служители, наети по трудов договор, във всички членове на работодателската организация;
2. има организации на работодателите в повече от една пета от отраслите, определени от Министерския съвет в съответствие с Националната класификация на икономическите дейности, с не по-малко от 10 членове;
3. има местни органи в повече от една пета от общините в страната и национален ръководен орган;
4. има качество на юридическо лице, придобито по реда на чл. 49, ал. 1 най-малко

две години преди подаването на искането за признаване на представителност.

(2) В случаите, когато една отраслова организация на работодателите членува в две или повече 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. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., нов, бр. 25 от 2001 г., изм., 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) Организациите на работниците и служителите и на работодателите, които искат да бъдат признати за представителни, подават исканията си в тримесечен 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) Министерският съвет се произнася с решение в тримесечен срок от постъпването на редовно направено искане от заинтересуванa организация.

(7) 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 Върховния административен съд.

(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., изм., 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.

Чл. 38 - 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.

Чл. 43 - 44. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

Представителство пред съда

Чл. 45. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Синдикалните организации и техните подразделения 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.

Съдействие за осъществяване дейността на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите

(Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 48 от 2006 г.)

Чл. 46. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 46, бр. 48 от 2006 г.) Държавните органи 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.) 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.

Чл. 47 - 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.) Синдикалните организации и организациите на работодателите придобиват качеството на юридическо лице след вписването им по реда, установен за вписване на сдруженията с нестопанска цел.

(2) Поделение на организация, вписана съгласно предходната алинея, придобива качество на юридическо лице съгласно устава ѝ.

(3) Имуществените отношения между членовете на прекратена синдикална организация, както и на прекратена организация на работодатели се уреждат съобразно предвиденото в техните устави.

Глава четвърта

(Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Предмет

Чл. 50. (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.) 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.

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Равнища на колективно преговаряне

Чл. 51. (Изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., бр. 25 от 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.) (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.) (1) Колективен трудов договор по отрасли и браншове се сключва между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите на основата на споразумение между националните им организации, чрез което се определят общи положения относно обхвата и процедурната рамка на отрасловите и браншовите договори.

(2) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Колективното трудово договаряне на отраслово или браншово ниво по споразумение между страните може да обхваща една или няколко дейности от Националната класификация 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.) Когато колективният трудов договор на отраслово или браншово равнище е сключен между всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите от отрасъла или бранша, по тяхно общо искане министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша.

Колективни трудови договори по общини

Чл. 51в. (Нов - ДВ, бр. 25 от 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, бр. 25 от 2001 г.)

Чл. 52. (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.) 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.) 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. (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) Колективният трудов договор се вписва в специален регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя. Когато работодателите имат седалища в различни райони, вписването се извършва в една от инспекциите. Колективните трудови договори с отраслово и национално значение се вписват в Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда”. Споровете относно компетентната инспекция се решават от министъра на труда и социалната политика.

(4) 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 прилага подписан от страните екземпляр от договора.

(5) При спор относно текста на договора достоверен е текстът, който е регистриран.

Влизане в сила и времетраене

Чл. 54. (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.) 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.) 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) (Предишен текст на чл. 55 - ДВ, бр. 25 от 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 случаите по чл. 123 завареният 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. (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.

ВЪЗНИКВАНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Действие по отношение на лицата

Чл. 57. (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., бр. 25 от 2001 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, при условия и по ред, определени от 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., бр. 48 от 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. 25 от 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. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., нов, бр. 25 от 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., изм. и доп., бр. 2 от 1996 г.) (1) Трудовият договор се сключва в писмена форма.

(2) (Отм. - ДВ, бр. 120 от 2002 г.)

(3) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г., изм., бр. 105 от 2005 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.

(4) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г., изм., бр. 105 от 2005 г., в сила от 29.12.2005 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.

(5) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) При сключването на трудовия договор работодателят запознава работника или служителя с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа.

(6) (Предишна ал. 4 - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Документите, които са необходими за сключване на трудовия договор, се определят от министъра на труда и социалната политика.

Начало на изпълнението (Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 63. (1) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г., изм., бр. 105 от 2005 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) (Отм., предишна ал. 2, изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 1, изм., 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, доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 2, бр. 120 от 2002 г.) Изпълнението на задълженията по трудовия договор започва с постъпването на работника или служителя на работа, което се удостоверява писмено.

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

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.) 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 уговорят 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.

ВЪЗНИКВАНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

(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. 48 от 2006 г.) При всяко изменение на трудовото правоотношение работодателят е длъжен при първа възможност или най-късно до един месец след 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.) 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.)

Чл. 68. (1) (Предишен текст на чл. 68 - ДВ, бр. 25 от 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. за заместване на работник или служител, който отсъства от работа;
4. (отм., 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.) за определен мандат, когато такъв е установен за съответния орган.

(2) (Нова - ДВ, бр. 48 от 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., предишна ал. 2, бр. 48 от 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., предишна ал. 3, бр. 48 от 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., предишна ал. 4, изм., бр. 48 от 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. 48 от 2006 г.) Работодателят предоставя на подходящо място в предприятието своевременно 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.

(7) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 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. и доп. - 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) Предходната алинея се прилага и при срочния трудов договор за заместване на отсъстващ работник или служител, ако трудовият договор със замествания се прекрати през време на заместването.

Трудов договор със срок за изпитване

Чл. 70. (1) (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява, окончателното приемане на работа може да се предшества от договор със срок за изпитване до 6 месеца. 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 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) (Предидшна ал. 2 - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) През време на изпитването страните имат всички права и задължения както при окончателен трудов договор.

(4) (Доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 3, бр. 25 от 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.) 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.).

Чл. 72. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм., бр. 25 от 2001 г.).

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.

ВЪЗНИКВАНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

(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) Когато трудовият договор бъде обявен за недействителен и работникът или служителът 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

(Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Устройване на работа на младите специалисти

Чл. 77 - 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., 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. (Отм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., 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. (1) (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., бр. 100 от 1992 г.) Изборът се произвежда от избиращото 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 избиращото тяло, не се вземат предвид при изчисляване броя на присъстващите по ал. 2 и не гласуват.

(5) За заемането на всяка длъжност се гласува отделно.

(6) (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., 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 (Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992

г.)

Чл. 88. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) 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) 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. (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., бр. 100 от 1992 г.) (1) 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) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 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) 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. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Допускането на кандидатите до конкурс се извършва от комисия, назначена от работодателя.

(2) 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) 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) Резултатът от конкурса се съобщава на участвувалите в него лица в 3-дневен срок от провеждането му.

Възникване на трудовото правоотношение

Чл. 96. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Трудовото правоотношение възниква с лицето, което е класирано на първо място, от деня, в който е получило съобщението за резултата.

(2) 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) Изпълнението на задълженията по трудовото правоотношение започва с постъпването на работа на лицето.

(4) 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 научни звания

Чл. 97. Този раздел не се прилага за конкурсите за даване на научни звания.

Раздел V

(Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Настаняване на работа от бюро по труда и социалните въпроси

Чл. 98. (Доп. - ДВ, бр. 32 от 1991 г., отм., бр. 100 от 1992 г.).

Чл. 99 - 102. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

Раздел VI

(Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Съдебно решение

Чл. 103 - 104. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

Раздел VII

(Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Членство в производствена кооперация

Чл. 105 - 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. би се оказало в йерархическа връзка на ръководство и контрол със съпруг или съпруга, с роднина по права линия без ограничения, по съребрена линия до четвърта степен включително или по сватовство до четвърта степен включително;

2. е едноличен търговец, неограничено отговорен съдружник в търговско дружество, управител или изпълнителен член на търговско дружество, търговски пълномощник, търговски представител (прокурист), ликвидатор или синдик;

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) (Изм. - ДВ, бр. 24 от 2006 г.) Трудовият договор със служителя се сключва от органа на държавната власт или от упълномощен от него заместник, или от главния секретар.

(3) (Нова - ДВ, бр. 24 от 2006 г.) На ръководителите на териториални звена или на териториални подразделения, създадени с нормативен акт, могат да се възлагат правомощия във връзка със сключването, изменянето и прекратяването на трудовите правоотношения със служителите в звената или подразделенията.

(4) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 24 от 2006 г.) Минималният и максималният размер на трудовите възнаграждения на работещите в държавната администрация се определят с акт на Министерския съвет.

(5) (Предишна ал. 4 - ДВ, бр. 24 от 2006 г.) Индивидуалният размер на трудовото възнаграждение се определя в зависимост от оценката на индивидуалното изпълнение при условия и по ред, определени от Министерския съвет.

(6) (Предишна ал. 5 - ДВ, бр. 24 от 2006 г.) Служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация, се атестират при условия и по ред, определени от Министерския съвет.

(7) (Предишна ал. 6 - ДВ, бр. 24 от 2006 г.) При изпълнение на трудовите си задължения служителите трябва да спазват правилата на Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация.

Раздел IX

Допълнителен труд по трудов договор

Чл. 108 - 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., бр. 25 от 2001 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 уговорено друго в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение.

Забрана за полагане на допълнителен труд

Чл. 112. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 48 от 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. (Доп. - ДВ - ДВ, бр. 52 от 2004 г., изм., бр. 27 от 2005 г., бр. 48 от 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 до 5 дни в месеца

Чл. 114. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм., бр. 110 от 1999 г., нов, бр. 25 от 2001 г.) Трудов договор може да се сключва и за работа през определени дни от месеца. Когато работникът или служителят работи при един работодател общо не повече от 5 работни дни или 40 часа в месеца последователно или разпокъсано, времето не се признава за трудов стаж.

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.

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) Работодателят или работникът или служителят не могат да променят едностранно съдържанието на трудовото правоотношение освен в случаите и по реда, установени в закона.

(2) 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.) Работодателят може едностранно да увеличава трудовото възнаграждение на работника или служителя.

Изменение на трудовото правоотношение по взаимно съгласие

Чл. 119. Трудовото правоотношение може да се изменя с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време.

Изменение на мястото и характера на работата от работодателя

(Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 120. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) 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) Промяната по предходната алинея се извършва в съответствие с квалификацията и здравословното състояние на работника или служителя.

(3) 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) За срока на изпълнението на длъжност в институция на Европейския съюз работникът или служителят запазва трудовото си правоотношение и продължава да получава от работодателя до една втора от brutното си трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната.

(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) Условието и редът за изпращане на работници и служители да изпълняват длъжности в институция на Европейския съюз се определят с наредба на Министерския съвет.

Командироване на работници или служители (Загл. доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 121. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) 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) Командироване за срок, по-дълъг от 30 календарни дни, се извършва с писмено съгласие на работника или служителя.

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

Запазване на трудовото правоотношение при промяна на работодателя

Чл. 123. (Доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм., бр. 25 от 2001 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 48 от 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 приобетател.

(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 приобетател;
2. в останалите случаи - солидарно работодателят прехвърлител и работодателят приобетател.

(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, аренда или на концесия

Чл. 123а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г.) (1) 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, аренда или на концесия.

(2) В случаите по ал. 1 правата и задълженията на стария работодател, които произтичат от трудови правоотношения, съществуващи към датата на промяната, се

ОСНОВНИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ ПО ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

прехвърлят на новия работодател.

(3) За задълженията към работника или служителя, възникнали преди промяната по ал. 1, отговарят солидарно двамата работодатели.

(4) След изтичане на срока на договора за наем, аренда или концесия трудовите правоотношения с работниците и служителите не се прекратяват, а преминават към стария им работодател.

Глава шеста (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) ОСНОВНИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ ПО ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

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

Съдържание на трудовото правоотношение

Чл. 124. 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. Работникът или служителят трябва да изпълнява трудовите си задължения точно и добросъвестно.

Задължения при изпълнение на възложената работа

Чл. 126. 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. 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.) 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) (Предишен текст на чл. 127 - ДВ, бр. 25 от 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. здравословни и безопасни условия за труд;
4. (нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., изм., бр. 52 от 2004 г.) длъжностна характеристика, екземпляр от която се връчва на работника или служителя при сключване на трудовия договор;

5. (предишна т. 4, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с правилата за вътрешния трудов ред и с правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 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.) Работодателят е длъжен по искане на работника или служителя да му предостави обективна и справедлива характеристика за професионалните му качества и за резултатите от трудовата му дейност или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател.

(4) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г.) Когато работодателят изпрати 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. 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. 52 от 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 да осигури работника или служителя

Чл. 129. Работодателят е длъжен да осигури работника или служителя за всички осигурителни социални рискове съгласно условия и по ред, установени в отделен закон.

Раздел II

(Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г.)

Общи правила за информиране и консултиране

Задължение на работодателя за информиране и консултиране

Чл. 130. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., нов, бр. 25 от 2001 г., изм. и доп., бр. 52 от

ОСНОВНИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ ПО ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

2004 г., изм., бр. 48 от 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 договорят 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., изм., бр. 52 от 2004 г., бр. 48 от 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 сигнализируют 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.) (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 сигнализируют 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.) (1) В случаите по чл. 7а работодателят е длъжен да предостави на избраните представители на работниците и служителите информацията 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

ОСНОВНИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ ПО ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

съществува заплаха за заетостта;

3. възможните съществени промени в организацията на труда.

(2) След предоставянето на информацията по ал. 1 работодателят е длъжен да проведе консултации по въпросите по ал. 1, т. 2 и 3.

(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) Работодаателят 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.) (1) Работодаателят 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. консултациите по чл. 130в, ал. 1, т. 2 и 3 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.

Чл. 131 - 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.) Работната седмица е петдневна с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа.

(2) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.).

(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа.

(4) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 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.).

Удължаване на работното време

Чл. 136а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 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. За удължаването на работното време работодателят е длъжен да уведоми предварително инспекцията по труда.

(2) (Изм. и доп. - ДВ, бр. 52 от 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.) Намалено работно време се установява за:

1. (изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм., 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. (доп. - 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) (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., нова, бр. 25 от 2001 г., предишна ал. 2, 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., предишна ал. 3, 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. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Предишен текст на чл. 138 - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Страните по трудовия договор могат да уговорят 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., изм., бр. 48 от 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., изм., бр. 48 от 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.

Въвеждане на непълно работно време от работодателя

Чл. 138а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 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) Продължителността на работното време по ал. 1 не може да бъде по-малка от половината от законоустановената за периода на изчисляване на работното време.

(3) 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 предприятията, 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) В зависимост от характера на труда и организацията на работата работният ден може да бъде разделен на две или три части.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 25 от 2001 г., отм., бр. 48 от 2006 г.).

(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) За някои категории работници и служители поради особения характер на работата им може да бъде установявано задължение да дежурят или да бъдат на разположение на работодателя през определено време от денонощието. Категориите работници и служители, максималната продължителност на времето и редът за отчитането му се определят от министъра на труда и социалната политика.

Ненормиран работен ден

Чл. 139а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 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) Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя със заповед на работодателя.

(3) Работниците и служителите с ненормиран работен ден са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичането на редовното работно време.

(4) В случаите по ал. 3 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.

(5) В случаите по ал. 3 общата продължителност на работното време не може да нарушава непрекъснатата минимална междудневна и седмична почивка, установена с този кодекс.

(6) 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.) 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.) Нощен е трудът, който се полага от 22,00 ч. до 06,00

ч., а за непълнолетни работници и служители - от 20,00 ч. до 06,00 ч.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят е длъжен да осигурява на работниците и служителите топла храна, ободряващи напитки и други облекчаващи условия за ефективно полагане на нощния труд.

(4) Нощният труд е забранен за:

1. (доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) работници и служители, които не са навършили 18-годишна възраст;

2. (доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм., бр. 52 от 2004 г.) бременни работнички и служителки;

3. (изм. - ДВ, бр. 52 от 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. (доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) трудоустроени работници и служители освен с тяхно съгласие и ако това не се отразява неблагоприятно на здравето им съгласно заключение на здравните органи;

5. (доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) работници и служители, които продължават образованието си без откъсване от производството, освен с тяхно съгласие.

(5) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., отм., бр. 48 от 2006 г.).

Особени правила при полагане на нощен труд

Чл. 140а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 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 й 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) 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) 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., бр. 25 от 2001 г., бр. 48 от 2006 г.) Работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Не се допуска сумирано изчисляване на работното време за работниците и служителите с ненормиран работен ден.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп., бр. 52 от 2004 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., бр. 25 от 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. (доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм., бр. 19 от 2005 г., доп., бр. 102 от 2006 г.) за предотвратяване, овладяване и преодоляване на последиците от кризи или бедствия;
3. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) за извършване на неотложни обществено необходими работи по възстановяване на водоснабдяването, електроснабдяването, отоплението, канализацията, транспорта и съобщителните връзки и оказване на медицинска помощ;
4. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) за извършване на аварийно- възстановителни работи и поправки в работните помещения, на машини или на други съоръжения;
5. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) за довършване на започната работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време - ако прекъсването ѝ може да доведе до опасност за живота или здравето на хората и до повреждане на машини и материали;
6. (нова - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) за извършване на усилена сезонна работа.

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

Продължителност

Чл. 146. (1) (Изм. и доп. - 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) 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.

(3) Ограниченията по предходните алинеи не се прилагат в случаите на чл. 144, т. 1

- 3.

РАБОТНО ВРЕМЕ И ПОЧИВКИ

Недопустимост на извънредния труд

(Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 147. (Изм. и доп. - 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.) бременни работнички или служителки;
3. (изм. - ДВ, бр. 52 от 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.) Не се разрешава полагането на извънреден труд, освен в случаите по чл. 144, т. 1 - 3 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) Положеният извънреден труд се отчита всяко полугодие пред инспекцията по труда.

Заплащане на извънреден труд

Чл. 150. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 52 от 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) 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. 25 от 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. Работникът или служителят има право на непрекъснатата междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа.

Седмична почивка

Чл. 153. (1) 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 непрекъснатата седмична почивка.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., бр. 52 от 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.) 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.) 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. (1) (Доп. - ДВ, бр. 6 от 1988 г., изм., бр. 30 от 1990 г., бр. 27 от 1991 г., бр. 104 от 1991 г., доп., бр. 88 от 1992 г., изм., бр. 2 от 1996 г., доп., бр. 22 от 1998 г., бр. 56 от 1998 г., бр. 108 от 1998 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 българската просвета и култура и на славянската писменост; 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; Великден - два дни (неделя и понеделник), които в съответната година са определени за празнуването му.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 52 от 2004 г.) Министерският съвет може да обявява и други дни еднократно за официални празници, дни за чествуване на определени професии, както и да размества почивните дни през годината. В тези случаи продължителността на работната седмица не може да бъде по-голяма от 48 часа, а продължителността на седмичната почивка - по-малка от 24 часа.

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

Чл. 154а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 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 (Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 155. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г.) Всеки работник или служител има право на платен годишен отпуск.

(2) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г.) При постъпване на работа за първи път работникът или служителят може да ползва платения си годишен отпуск, когато придобие най-малко 8 месеца трудов стаж.

(3) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г.) При прекратяване на трудовото правоотношение преди придобиване на 8 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., предишна ал. 2, бр. 52 от 2004 г.) Размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., предишна ал. 3, изм., бр. 52 от 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., бр. 52 от 2004 г., предишен текст на чл. 156, 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. 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.)

Чл. 157. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) 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.) 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.) когато е призован в съд или от други органи като страна, свидетел или вещо лице;

5. за участие в заседания като член на представителен държавен орган или съдебен заседател;

5а. (нова - ДВ, бр. 57 от 2006 г.) за участие в заседания на специален орган за преговори, европейски работнически съвет или представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество;

6. когато е отправено предизвестие от работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение - по 1 час дневно за дните на предизвестията. От това право не може да се ползува работник или служител, който работи 7 или по-малко часове;

7. (нова - ДВ, бр. 87 от 1995 г., отм., бр. 25 от 2001 г., нова, бр. 19 от 2005 г., изм., бр. 102 от 2006 г.) за времето на обучение и участие в доброволните формирания за защита при бедствия.

(2) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г.) Работодателят е длъжен да освобождава от работа бременна работничка или служителка за медицински прегледи, когато е необходимо те да се извършват през работно време. За това време на бременната работничка или служителка се изплаща възнаграждение от работодателя в размера по чл. 177.

(3) (Изм. и доп. - ДВ, бр. 133 от 1998 г., изм., бр. 25 от 2001 г., предишна ал. 2, бр. 52 от 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.) по т. 5а и б - от работодателя в размера по чл. 177;
3. в останалите случаи - според предвиденото в специалните закони.

Отпуск през време на учебно-мобилизационно мероприятие (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.)

Чл. 158. (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) (1) При повикване на учебно-мобилизационно мероприятие работникът или служителят се смята в служебен отпуск през време на мероприятияето, включително деня на отиването и връщането.

(2) Ако учебно-мобилизационното мероприятие продължава 15 и повече дни, работникът или служителят има право на 2 календарни дни платен отпуск преди заминаването и 2 дни след завръщането, които не се включват в платения годишен отпуск.

(3) През време на учебно-мобилизационното мероприятие и на отпуск по предходната алинея 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 използвания 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 ползвал 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. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 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) 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.

(3) (Нова - ДВ, бр. 57 от 2006 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

Чл. 162. (1) (Доп. - ДВ, бр. 52 от 2004 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 належаш медицински преглед или изследване, карантина, отстраняване от работа по предписание на здравните органи, гледане на болен или на карантиниран член от семейството, належашо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед, изследване или лечение, както и за гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина в заведението или на детето.

(2) Отпуските по предходната алинея се разрешават от здравните органи.

(3) За времето на отпуск поради временна неработоспособност на работника или служителя се изплаща парично обезщетение в срокове и размери, определени от отделен закон.

Отпуск поради бременност, раждане и осиновяване

Чл. 163. (1) (Изм. - ДВ, бр. 110 от 1999 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 68 от 2006 г.) Работничката или служителката има право на отпуск поради бременност и раждане в размер 315 дни за всяко дете, от които 45 дни задължително се ползват преди раждането.

(2) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.).

(3) Когато поради неточно предвиждане на здравните органи раждането стане преди изтичане на 45 дни от започване ползуването на отпуска, остатъкът до 45 дни се ползува след раждането.

(4) 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) 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. 48 от 2006 г.) Работничка или служителка, която осинови дете, има право на отпуск по ал. 1 в размер на разликата от възрастта на детето в деня на предаването му за осиновяване до изтичане срока на полагащия се отпуск за раждане.

(7) През време на отпуска по предходните алинеи на работничката или служителката се изплаща парично обезщетение при условия и в размери, определени в отделен закон. При определяне размера на отпуска се вземат предвид живите деца, родени или осиновени от майката, която ползува отпуска.

(8) (Нова - ДВ, бр. 68 от 2006 г.) Редът и начинът за ползване на отпуска по ал. 1 се определят с наредба на Министерския съвет.

Отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст

(Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.)

Чл. 164. (1) 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 първо, второ и трето дете до

навършване на 2-годишната му възраст и 6 месеца за всяко следващо дете.

(2) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.).

(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 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) 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., изм., бр. 1 от 2002 г., в сила от 1.01.2002 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.) (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) Отпускът по ал. 1 и 2 не може да се ползва едновременно с отпуск по чл. 164.

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

Чл. 165. (1) (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г.) След използване на отпуска по чл. 164, ал. 1 работничка или служителка с четири и повече деца при поискване има право на неплатен отпуск до навършване на 2-годишна възраст на детето, ако то не е настанено в детско заведение. Със съгласието на майката (осиновителката) този отпуск може да се ползва и от лицата по чл. 164, ал. 3.

(2) Времето, през което се ползува отпускът по предходната алинея, се признава за трудов стаж.

Отпуск за кърмене и хранене на малко дете

Чл. 166. (1) 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) 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) Отпускът по предходните алинеи се заплаща от работодателя.

Отпуск при смърт или тежко заболяване на родител

Чл. 167. (1) (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г.) Когато майката (осиновителката) на дете до 2-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 малко дете се ползват от бащата (осиновителя). С негово съгласие тези отпуска 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) (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г.) Когато починат и двамата родители на дете до 2-годишна възраст, ако детето не е настанено в детско заведение, съответната част от отпуските по предходната алинея се ползва от настойника, а с негово съгласие - от един от родителите на майката или на бащата на детето.

Неплатен отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст

Чл. 167а. (Нов - ДВ, бр. 52 от 2004 г.) (1) След използването на отпуските по чл. 164, ал. 1 и чл. 165, ал. 1 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.

(2) В случаите по чл. 167, ал. 2 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.

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.) 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.).

(4) Ползуването на отпуска по този член може да се отлага по реда на чл. 176.

Платен отпуск за обучение
(Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 169. (1) (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм., бр. 25 от 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., бр. 25 от 2001 г.) Отпускът по ал. 1 се ползва независимо от всички останали видове отпуска. Той може да се ползва наведнъж или на части и не се предоставя на работник или служител, който повтаря учебната година по неважители 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. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп., бр. 25 от 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) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 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 приеман изпит в учебно заведение

Чл. 170. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 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.) 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) (Предишна ал. 2, изм. - ДВ, бр. 25 от 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.) 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.) за подготовка и явяване на приеман, 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. 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.) 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.) 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.) 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 ползуване

Чл. 172. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 25 от 2001 г.) Платеният годишен отпуск се разрешава на работника или служителя наведнъж или на части, от които най-малко половината се ползва наведнъж през календарната година, за която се полага отпускът.

Ред за ползуване

Чл. 173. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Платеният годишен отпуск се ползува от работника или служителя с писмено разрешение от работодателя.

(2) (Нова - ДВ, бр. 26 от 1992 г.) 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 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) (Нова - ДВ, бр. 26 от 1992 г.) Дните за религиозните празници на вероизповеданията, различни от източноправославното, се определят от Министерския съвет по предложение на официалното ръководство на съответното вероизповедание.

(4) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 26 от 1992 г., изм., бр. 100 от 1992 г., бр. 25 от 2001 г.) 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) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 26 от 1992 г., изм. и доп., бр. 100 от 1992 г., доп., бр. 25 от 2001 г.) 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 ползуването 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.

Ползуване на отпуск от непълнолетни и майки

(Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 174. (Доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работници или служители, ненавършили

18-годишна възраст, и майки с деца до 7-годишна възраст ползват отпуска си през лятото, а по тяхно желание - и през друго време на годината, освен в случаите по ал. 4 на предходния член.

Прекъсване на ползуването

Чл. 175. (Изм. и доп. - 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) Извън случаите по предходната алинея отпускът на работника или служителя може да бъде прекъсван по взаимно съгласие на страните, изразено писмено.

Отлагане на ползуването

Чл. 176. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Ползуването на платения годишен отпуск може да се отложи за следващата календарна година:

1. (доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) от работодателя - поради важни производствени причини при условието на чл. 173, ал. 5, изречение трето;

2. от работника или служителя - когато ползува друг вид отпуск или по негово искане със съгласието на работодателя.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) 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 шест месеца, считано от края на календарната година, за която се полага.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) 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 ползуването му, като уведоми за това работодателя писмено поне две седмици предварително.

(4) Неизползуваният размер на платения годишен отпуск може да се използва от работника или служителя до прекратяване на трудовото правоотношение с този работодател.

Заплащане

Чл. 177. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) За времето на платения годишен отпуск работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява от полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползуването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни.

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

Чл. 179 - 180. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

Правила за вътрешния трудов ред

Чл. 181. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Всеки работодател има право да издаде правилник за вътрешния трудов ред, който конкретизира правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателя по трудовото правоотношение и урежда

ТРУДОВА ДИСЦИПЛИНА

организацията на труда в предприятието съобразно особеностите на неговата дейност.

Раздел II

(Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Награди

Чл. 182 - 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. 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. неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труда;
6. (отм. - 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.

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

(Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 189. (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, бр. 25 от 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.) 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.) Дисциплинарно уволнение по ал. 1 се налага при съобразяване с критериите по чл. 189, ал. 1.

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

Органи, които налагат дисциплинарните наказания

Чл. 192. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Дисциплинарните наказания се налагат от работодателя или от определено от него лице или от друг орган, оправомощен със закон.

(2) (Доп. - 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 (Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 193. (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., изм. и доп., бр. 100 от 1992 г.) (1) 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) 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) 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., бр. 100 от 1992 г., изм., бр. 25 от 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.).

Заповед за дисциплинарно наказание (Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 195. (1) Дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният

ИМУЩЕСТВЕНА ОТГОВОРНОСТ И ДРУГИ ВИДОВЕ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

текст, въз основа на който се налага.

(2) (Изм. и доп. - 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) (Доп. - 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.).

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

Заличаване на дисциплинарните наказания

Чл. 197. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Дисциплинарните наказания се заличават с изтичането на една година от налагането им.

(2) 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. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) 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) 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) 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) Отстраняването продължава, докато работникът или служителят възстанови годността си да изпълнява определената му работа.

(3) 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

(Загл. изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 200. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г.) За вреди от трудова злополука или професионална болест, които са причинили временна неработоспособност, трайна неработоспособност 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) 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) 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) (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

(Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

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. доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Обсег на имуществената отговорност

Чл. 203. (1) 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) 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) 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 възползвали 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

(Загл. доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 208. (Доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато вредата е причинена от няколко работници или служители, те отговарят:

1. 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. и доп. - 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. и доп. - 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 работодателя, 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. и доп. - 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. и доп. - 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., бр. 59 от 2007 г.) В случаите, когато поради прекратяване на трудовото правоотношение или по други причини събирането на сумата не може да стане чрез удържки 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) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм., бр. 12 от 1996 г.).

Осъществяване на пълната имуществена отговорност

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

Прилагане на гражданския закон

Чл. 212. За неуредените в тази глава въпроси по имуществена 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. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) 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 brutното трудово възнаграждение за съответната длъжност от деня на явяването, за да постъпи на работа, до неговото действително допускане на работа.

(2) Работодателят и виновните длъжностни лица солидарно дължат обезщетение на работника или служителя, когато незаконно не са допуснали на работа през времето, докато трае изпълнението на трудовото правоотношение. Това обезщетение е в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето на незаконното недопускане на работа.

Обезщетение при временно отстраняване от работа

Чл. 214. (Предишна 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 brutното 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. При командироване 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.

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 местоживееене.

(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 трудоустройство

Чл. 217. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работодателят дължи на подлежащия на трудоустройство работник или служител с намалена работоспособност обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение от деня, в който получи предписанието за трудоустройство, до неговото изпълнение.

(2) Работник или служител, който без уважителни причини откаже да приеме работата, на която се трудоустройство в същото или в друго предприятие, няма право на обезщетението по предходната алинея.

Обезщетение при криза

(Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 19 от 2005 г.)

Чл. 218. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 19 от 2005 г., доп., бр. 102 от 2006 г.) Когато при криза или бедствие работникът или служителят е възпрепятствуван 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 възпрепятствуван да работи, но не по-малко от 75 на сто от минималната работна заплата, установена за страната.

(2) (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм., бр. 19 от 2005 г., доп., бр. 102 от 2006 г.) Ако работникът или служителят е взел участие в спасителните работи при криза или 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) 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. (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 brutното 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 във от допустимите от този кодекс случаи за едностранна промяна на мястото и характера на работа, ако е възпрепятствуван 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 предизвестиято, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестиято.

(2) Страната, която е предизвестена за прекратяване на трудовото правоотношение, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестиято, като дължи на другата страна обезщетение в размер на brutното 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.) При прекратяване на трудовото правоотношение от работника или служителя без предизвестие в случаите по чл. 327, т. 2, 3 и 3а работодателят му дължи обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срока на предизвестиято - 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 brutното си трудово възнаграждение за срока на предизвестиято - 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 brutното 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

(Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 222. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 1 от 2002 г.) При уволнение поради закриване на предприятието или на част от него, съкращаване в щата, намаляване обема на работа и спиране на работата за повече от 15 работни дни работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя. Обезщетението е в размер на brutното 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) При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест (чл. 325, т. 9 и

ИМУЩЕСТВЕНА ОТГОВОРНОСТ И ДРУГИ ВИДОВЕ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

чл. 327, т. 1) работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното 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. 2 от 1996 г., бр. 25 от 2001 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 brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако е работил при същия работодател през последните 10 години от трудовия му стаж - на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Обезщетение по тази алинея може да се изплаща само веднъж.

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

Обезщетение за неизползуван платен годишен отпуск

Чл. 224. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) При прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на парично обезщетение за неизползувания платен годишен отпуск пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж.

(2) Обезщетението по предходната алинея се изчислява по реда на чл. 177 към деня на прекратяването на трудовото правоотношение.

(3) Платеният отпуск за обучение на учащи се и на докторанти без откъсване от производството и за приеман 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 (Загл. доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 225. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) При незаконно уволнение работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 месеца.

(2) 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) 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 brutното 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. (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., 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

Чл. 228. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) 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) 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.

Глава единадесета

(Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

Договор за придобиване на квалификация

Чл. 229. (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.

Договор за ученичество

Чл. 230. (1) С договора за ученичество работодателят се задължава да обучи ученика в процеса на работата по определена професия или специалност, а ученикът - да я усвои.

(2) С договора се определят формите, мястото и времетраенето на обучението, което не може да бъде повече от 6 месеца, обезщетението, което страните си дължат при неизпълнение, както и други въпроси, свързани с осъществяването на обучението.

(3) С договора страните определят и срока, през който ученикът 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.

(4) През време на обучението ученикът получава трудово възнаграждение според извършената работа, но не по-малко от 90 на сто от минималната работна заплата, установена за страната.

Признаване на квалификация на ученика

Чл. 231. (1) Резултатът от обучението при договор за ученичество се установява чрез теоретико-практически изпит на ученика.

(2) При успешно полагане на изпита на ученика се признава определена степен на квалификация по съответната професия или специалност.

(3) При завършване на обучението ученикът има право на платен отпуск за подготовка и явяване на изпит в размери, уговорени с работодателя, но не по-малко от 12 работни дни. При повторно явяване на изпит той има право на неплатен отпуск в размер 12 работни дни, който се признава за трудов стаж.

Задължения за работа и отговорност за неизпълнение на договора за ученичество

Чл. 232. (1) След успешното завършване на обучението съгласно договора за ученичество работодателят е длъжен да приеме ученика на работа съобразно придобитата квалификация, а ученикът - да постъпи на работа и да работи в уговорения срок.

(2) Ако работодателят не осигури на ученика, завършил успешно обучението, работа съобразно придобитата квалификация, той му дължи брутно трудово възнаграждение за съответната длъжност за времето, през което не му е осигурил такава работа, но за не повече от 3 месеца, доколкото не е уговорено друго.

(3) Ако ученикът 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 трикратния размер на минималната месечна работна заплата, установена за страната.

Приложимост на трудовото законодателство към договора за ученичество

Чл. 233. За отношенията между страните по договора за ученичество по време на обучението се прилага действащото трудово законодателство.

Договор за повишаване на квалификацията и за преквалификация

Чл. 234. (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 уговорят:

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. 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. 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. 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.

Чл. 238 - 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. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., нов, бр. 25 от 2001 г.) (1) Жените и мъжете имат право на равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен 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., бр. 52 от 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 brutното 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.

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.

Чл. 248 - 249. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

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.

Чл. 251 - 256. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

Раздел III

(Предишен раздел IV - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Допълнителни и други трудови възнаграждения

Чл. 257 - 258. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

Трудово възнаграждение при вътрешно заместване

Чл. 259. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Когато работник или служител изпълнява длъжност или работа на отсъстващ 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) От правата по предходната алинея не може да се ползува работник или служител, който по длъжност е заместник на отсъстващия.

(3) 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. и доп. - 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

Чл. 263. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) За извънреден труд, положен в работни дни от работници и служители с ненормиран работен ден, не се заплаща трудово възнаграждение.

(2) 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

трудова възнаграждение в размерите по чл. 262, ал. 1, т. 2 и 3.

Трудова 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.

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

Трудова 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.

Трудова 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.

Трудова 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

(Предишен раздел V - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Изплащане на трудовото възнаграждение

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) (Доп. - 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. и доп. - 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.

ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУДА

Добросъвестност при получаване на трудовото възнаграждение

Чл. 271. (1) 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

(Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 272. (1) (Доп. - 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 1.03.1996 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., в сила от 1.03.1996 г.) запори, наложени по съответния ред;
6. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна т. 5, бр. 28 от 1996 г., в сила от 1.03.1996 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

ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУДА

Чл. 273 - 274. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

Задължение за създаване на здравословни и безопасни условия на труда

Чл. 275. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 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.) 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.)

Чл. 276. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 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. 25 от 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. 25 от 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) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.).

(5) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.).

(6) (Нова - ДВ, бр. 28 от 1996 г., изм., бр. 25 от 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.)

Чл. 277. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 25 от 2001 г.) Работодателят разработва и утвърждава правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието, които не могат да противоречат на нормативните изисквания.

(2) (Отм., предишна ал. 3, изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Правилата по предходната алинея се обявяват по подходящ начин на работните места.

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

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

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

Инструктаж и обучение

Чл. 281. (1) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Всички работници и служители се инструктират и обучават по безопасните методи на работа.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 1, бр. 25 от 2001 г.) Работниците и служителите, работата на които е свързана с използване, 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. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 2, бр. 25 от 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, доп. - ДВ, бр. 25 от 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., бр. 25 от 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. и доп. - 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

(Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 283. (Изм. и доп. - 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.

ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУДА

Специално работно облекло и лични предпазни средства

Чл. 284. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) 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) Работниците и служителите са длъжни да използват специалното работно облекло и личните предпазни средства по предназначението им, и то само по време на работа.

(3) 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

Чл. 285. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп., бр. 25 от 2001 г., изм., 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. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) 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) 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.

Периодични медицински прегледи

Чл. 287. (1) (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 287, бр. 25 от 2001 г.) Всички работници и служители подлежат на задължителни периодични медицински прегледи. Честотата на тези прегледи съобразно характера на работата, условията на труда и възрастта на работниците и служителите се определя от министъра на здравеопазването.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Медицинските прегледи по ал. 1 са за сметка на работодателя.

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., изм., бр. 48 от 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

Чл. 288. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм., бр. 18 от 2003 г.).

Предотвратяване и отчитане на трудовите злополуки и заболяванията

Чл. 289. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работодателят е длъжен да взема мерки за предотвратяване и намаляване на трудовите злополуки и на общите заболявания и

професионалните болести.

(2) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.).

Правна уредба на трудовите злополуки и заболяванията

Чл. 290. 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**

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 използване на средствата

Чл. 293. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Начинът на използването 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 използват за други цели.

*Осигуряване задоволяването на социално-битовите и културните
потребности*

Чл. 294. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп., бр. 25 от 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 местоработата 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. (доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) подпомагане на младите и на новопостъпилите работници и служители;
7. задоволяване на други социално-битови и културни потребности.

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, бр. 25 от 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.) Работникът или служителят е длъжен да носи работното или униформеното облекло през работното си време и да го опазва като имущество на работодателя.

СПЕЦИАЛНА ЗАКРИЛА НА НЯКОИ КАТЕГОРИИ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ

Жилища и работнически общежития

Чл. 297. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. и доп. - ДВ, бр. 25 от 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) Жилищата се разпределят според критерии, установени в колективния трудов договор.

(3) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Работодателят може да изгражда и поддържа работнически общежития.

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

Грижи за семействата на работниците и служителите (Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 299. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Работодателят може да оказва съдействие за настаняване на децата на работниците и служителите в детски заведения, като поддържа, изгражда или участва в изграждането и поддържането им със собствени средства или съвместно с други работодатели и общинските съвети.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 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) Социалните фондове и формите за социално обслужване могат да се ползват 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 ползват и от пенсионери, работили при същия работодател.

Глава петнадесета СПЕЦИАЛНА ЗАКРИЛА НА НЯКОИ КАТЕГОРИИ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ

(Загл. доп. - 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.) 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.) 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., бр. 48 от 2006 г.) Условието 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., бр. 25 от 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) (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., нова, бр. 25 от 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) (Доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм., бр. 25 от 2001 г., доп., бр. 48 от 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.) Работниците и служителите, ненавършили 18

СПЕЦИАЛНА ЗАКРИЛА НА НЯКОИ КАТЕГОРИИ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ

години, имат право на 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

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

Защита на бременните жени и на кърмачките

Чл. 307. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 52 от 2004 г.) (1) Работодателят не може да възлага, както и да задължава бременни жени и кърмачки да извършват работа, която излага на опасност или застрашава сигурността и здравето им.

(2) Бременната жена или кърмачката 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.) Работодател, при когото работят 20 и повече жени, е длъжен да обзаведе стаи за лична хигиена на жените и стаи за почивка на бременните по ред, установен от министъра на здравеопазването.

Трудоустрояване на бременни жени или кърмачки

Чл. 309. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г.) Когато бременна жена или кърмачка 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 на бременната или кърмачката. 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) (Доп. - ДВ, бр. 52 от 2004 г.) Предписанието на здравните органи е задължително за изпълнение от бременната или кърмачката 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. 52 от 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) Работодателят съвместно със здравните органи определя ежегодно длъжности и работни места, подходящи за заемане от бременни жени и кърмачки.

Командироване на бременни жени и майки с деца

Чл. 310. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 25 от 2001 г., бр. 52 от 2004 г.) Работодателят не може да командирова бременна жена и майка на дете до 3-годишна възраст без нейното писмено съгласие.

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

Надомна работа

Чл. 312. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) 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) 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) 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 ползват 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.) (1) Бременната работничка или служителка 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

Основание за трудоустройство

Чл. 314. 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 трудоустройва на друга работа или на същата работа при подходящи условия по предписание на здравните органи.

Работни места за трудоустройство

Чл. 315. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г.) Работодателят с повече от 50 работници и служители е длъжен да определя ежегодно работни места, подходящи за трудоустройство на лица с намалена работоспособност от 4 до 10 процента от общия брой на работниците и служителите в зависимост от отрасъла на народното стопанство.

(2) Частта от общия брой на работниците и служителите по предходната алинея по отрасли на народното стопанство се определя от министъра на труда и социалната политика и от министъра на здравеопазването.

Специализирани предприятия и цехове за лица с намалена работоспособност (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.)

Чл. 316. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 2 от 1996 г.)

ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

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 намалена работоспособност.

(2) 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 (Загл. доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 317. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Необходимостта от преместване на работника или служителя с намалена работоспособност 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) 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) Работодателят е длъжен да премести работника или служителя на подходяща работа съгласно предписанието на здравните органи в 7-дневен срок от получаването му.

(4) При неизпълнение на предписанието на здравните органи от работодателя той дължи на работника или служителя обезщетение по чл. 217.

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

Платен годишен отпуск

Чл. 319. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 25 от 2001 г.) Работниците и служителите със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни.

Трудово възнаграждение

Чл. 320. (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.) Работник или служител със загубена 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.

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

Раздел IV

(Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Специална закрила на работещите пенсионери

Чл. 322 - 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

(Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 325. 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. (доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) с постъпване на работа на работника или служителя, който е избран или е спечелил конкурса;

9. (изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) при невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайна неработоспособност (инвалидност), 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. (доп. - 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. (доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) със смъртта на работника или служителя;

12. (нова - ДВ, бр. 67 от 1999 г.) поради определянето на длъжността за заемане от държавен служител.

Прекратяване на трудовия договор от работника или служителя с предизвестие

(Загл. доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 326. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работникът или служителят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работодателя.

(2) Срокът на предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца. Срокът на предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор е 3 месеца, но не повече от остатъка от срока на договора.

(3) 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 предизвестие.

(4) Срокът на предизвестие започва да тече от следващия ден на получаването му. Предизвестие 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

(Загл. доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Чл. 327. (Доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 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

ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

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 резултат на извършена промяна по чл. 123, 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.);

6. продължава образованието си в учебно заведение на редовно обучение или постъпва на редовна докторантура;

7. (доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) работи като заместник на отсъстващ работник или служител и премине на друга работа за неопределено време;

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.) постъпва на държавна служба.

Прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие

Чл. 328. (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., 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.) 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.);

10. (изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., доп., бр. 28 от 1996 г., изм., бр. 25 от 2001 г.) при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, а за професори, доценти, старши научни сътрудници I и II степен и доктори на науките - при навършване на 65-годишна възраст;

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.) 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.

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

Чл. 328б. (Нов - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм., 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., бр. 25 от 2001 г.).

(3) (Нова - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм., бр. 25 от 2001 г.).

(4) (Нова - ДВ, бр. 23 от 1992 г., предишна ал. 3, бр. 100 от 1992 г., отм., бр. 25 от 2001 г.).

Прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие

(Загл. изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

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.) на работника или служителя бъде отнето научното звание или научната степен, ако сключването на трудовия договор е станало с оглед на придобитото звание или степен;

3. (нова - ДВ, бр. 83 от 1998 г., доп., бр. 46 от 2005 г., изм., бр. 76 от 2005 г., бр. 75 от 2006 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 Българската асоциация на професионалистите по здравни грижи по Закона за съсловните организации на медицинските сестри, акушерките и асоциираните медицински специалисти;

4. (предишна т. 4 - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна т. 3, бр. 83 от 1998 г., отм., бр. 52 от 2004 г.);

5. (предишна т. 5 - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна т. 4, 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, 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.

Прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя

срещу уговорено обезщетение

Чл. 331. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., нов, бр. 25 от 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

ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

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.

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., в сила от 17.12.1999 г., бр. 25 от 2001 г.) В случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5 и 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.) работничка или служителка, която е майка на дете до 3-годишна възраст или съпруга на лице, което отбива редовната си военна служба;

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.) 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;

6. (нова - ДВ, бр. 57 от 2006 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., в сила от 17.12.1999 г., бр. 25 от 2001 г.) В случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5 и 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 избран 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., изм., бр. 46 от 2007 г.) Бременна работничка или служителка 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., предишна ал. 5, бр. 52 от 2004 г.) Работничка или служителка, която ползва отпуск за бременност и раждане, може да бъде уволнена само на основание чл. 328, ал. 1, т. 1.

(7) (Предишна ал. 5 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., предишна ал. 6, бр. 52 от 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) Освен в предвидените в този кодекс случаи трудовият договор за допълнителен труд (чл. 110, 111 и 114) може да бъде прекратен от работника или служителя или от работодателя и с предизвестие от 15 дни.

(2) При уволнение по предходната алинея не се прилага чл. 333.

Форма и момент на прекратяване на трудовия договор

(Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.)

Чл. 335. (1) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Трудовият договор се прекратява писмено.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 335, бр. 25 от 2001 г.) Трудовият договор се прекратява:

1. при прекратяване с предизвестие - с изтичането на срока на предизвестieto;
2. при неспазване на срока на предизвестieto - с изтичането на съответната част от срока на предизвестieto;
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. Разпоредбите на този раздел се прилагат, доколкото в закон, в друг нормативен акт или в устав не е предвидено друго.

Раздел III

(Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

**Прекратяване на трудовото правоотношение, възникнало от членство в
производствена кооперация**

Чл. 341 - 343. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

ТРУДОВА КНИЖКА И ТРУДОВ СТАЖ

Раздел IV

(Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Защита срещу незаконно уволнение

Оспорване на законността на уволнението

Чл. 344. (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. (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. (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

(Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Трудова книжка

Предназначение

Чл. 347. 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.)

Чл. 348. (1) Работникът или служителят при постъпване на работа е длъжен да

представи на работодателя трудовата си книжка.

(2) 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 паспорт или с 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. (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.) 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.) заповни съобщения, предвидени в чл. 512, ал. 4 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.

Вписване на уволнението и възстановяване на изгубена трудова книжка

Чл. 350. (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.

Раздел II

Трудов стаж

Трудов стаж по трудово правоотношение

Чл. 351. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп., бр. 67 от 1999 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.

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

Чл. 352. 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. ползуваните платени отпуски независимо от тяхното основание и начина на заплащането им;
3. ползуваните неплатени отпуски, установени с този кодекс или с други нормативни актове, когато това изрично е предвидено;
4. ползуваните неплатени отпуски за временна неработоспособност;
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. 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;
8. 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;
9. в други случаи, установени от Министерския съвет.

Трудов стаж при недействително трудово правоотношение

Чл. 353. Времето, прекарано на работа до признаване на трудовото правоотношение за недействително, ако работникът или служителят е действувал добросъвестно при създаването му, се признава за трудов стаж.

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

Чл. 354. 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. трудоустроеният или бременната работничка или служителка не работи, тъй като не е предоставена подходяща работа от работодателя съобразно предписанието на здравните органи;
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. 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.

Изчисляване на трудовия стаж

Чл. 355. (1) Трудовият стаж се изчислява в дни, месеци и години.

(2) 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.) 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) 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

(Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

ТРУДОВИ СПОРОВЕ

Определение

Чл. 357. (1) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., предишен текст на чл. 357, бр. 48 от 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.) 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.

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.) 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.) 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.

КОНТРОЛ ЗА СПАЗВАНЕ НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И

(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. 25 от 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. (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) (Частично обявена за противоконституционна от КС на РБ - ДВ, бр. 69 от 1995 г.; изм., бр. 2 от 1996 г.) Не се разглеждат от съдилищата спорове относно освобождаване на:

1. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) изборни служители в органите на изпълнителната власт, в обществени организации и в политически партии и движения;
2. (Решение № 11 на КС на РБ от 30.04.1998 г. - ДВ, бр. 52 от 1998 г., нова, бр. 25 от 2001 г.) служителите по чл. 28, ал. 2 от Закона за администрацията.

Подсъдност на трудовите спорове с чуждестранни лица

Чл. 361. (1) (Предишен текст на чл. 361 - ДВ, бр. 48 от 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.) На съда по ал. 1 са подсъдни и споровете за осигуряване на минимални условия на работа, които се гарантират на командировани работници и служители в Република България в рамките на предоставяне на услуги по реда на чл. 70, ал. 4 от Закона за насърчаване на заетостта.

Подсъдност на трудовите спорове на български работници или служители в чужбина

Чл. 362. 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.

Чл. 363. (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., отм., бр. 105 от 2002 г.).

Чл. 364 - 398. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

Глава деветнадесета

КОНТРОЛ ЗА СПАЗВАНЕ НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И АДМИНИСТРАТИВНОНАКАЗАТЕЛНА ОТГОВОРНОСТ ЗА НЕГОВОТО НАРУШАВАНЕ

Раздел I

(Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Контрол за спазване на трудовото законодателство

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“

(Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.)

Чл. 399. (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности се осъществява от Изпълнителната агенция

„Главна инспекция по труда” към министъра на труда и социалната политика.

Външноведомствен контрол

Чл. 400. 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. 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. (1) Контролните органи в рамките на своята компетентност имат право:

1. да посещават по всяко време министерствата, другите ведомства, предприятията и другите места, където се извършва работа, както и помещения, ползувани от работниците и служителите;

2. да изискват от работодателя обяснение и представяне на всички необходими документи, книга и сведения във връзка с упражняването на контрола;

3. да се осведомяват пряко от работниците и служителите по всички въпроси във връзка с упражняването на контрола;

4. да вземат проби, мостри и други подобни материали за лабораторни изследвания;

5. да установяват причините и обстоятелствата, при които са настъпили трудови злополуки.

(2) Работодателите, длъжностните лица, работниците и служителите са длъжни да оказват съдействие на контролните органи при изпълнение на техните функции.

(3) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 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.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., предишна ал. 3, бр. 48 от 2006 г.) Контролните органи по чл. 399, 400 и 401 осъществяват своите права в сътрудничество с работодателите, работещите и с техните организации.

Задължения на контролните органи

Чл. 403. (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 използват тези сведения в своя стопанска дейност;

2. да пазят в тайна източника, от който са получили сигнал за нарушение на трудовото законодателство.

(2) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.).

(3) Контрол за спазване на трудовото законодателство не може да упражнява лице, което има пряк или косвен интерес от дейността на контролираните обекти.

Принудителни административни мерки

Чл. 404. (1) За предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда” и нейните органи, 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. (доп. - ДВ, бр. 57 от 2006 г.) да дават задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото

АДМИНИСТРАТИВНО НАКАЗАТЕЛНА ОТГОВОРНОСТ ЗА НЕГОВОТО НАРУШАВАНЕ

законодателство, 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. да спират утвърждаването на проекти, както и 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. 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;

4. да спират изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели и длъжностни лица, които се отнасят до хигиената и безопасността на труда, до разпределението на социалните фондове и до социално-битовото обслужване на работниците и служителите;

5. 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;

6. (нова - ДВ, бр. 25 от 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.) при повторно нарушение на чл. 62, ал. 1 да спират дейността на работната площадка или на предприятието до отстраняване на нарушението.

(2) Когато задължителното предписание по т. 1 на предходната алинея се отнася до отстраняване на нарушения на трудовото законодателство, 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.

(3) Когато в случаите по предходната алинея 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.

Обжалване на принудителните административни мерки

Чл. 405. (Изм. - ДВ, бр. 30 от 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.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Инспекцията по труда има право да обявява съществуване на трудово правоотношение, когато установи, че работна сила се предоставя в нарушение на чл. 1, ал. 2. Обявяването се извършва с постановление на инспекцията по труда, което се връчва на страните по трудовото правоотношение.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) В случаите по ал. 1 инспекцията по труда дава предписание на работодателя да предложи на работника или служителя сключване на трудов договор.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Отношенията между страните до постановяване на предписанието по ал. 2 се уреждат като при действителен трудов договор, ако работникът или служителят е бил добросъвестен. Ако страните по трудовото правоотношение не уговорят в писмена форма условията по него, постановлението по ал. 1 замества трудовия договор, който се смята за сключен за неопределено време при 5-дневна работна седмица и 8-часов работен ден.

(4) Работодателят може да обжалва предписанието пред районния съд по своето седалище или по местожителство в седемдневен срок от връчването му. Обжалването не спира изпълнението на трудовото правоотношение.

(5) Ако съдът отмени предписанието на Инспекцията по труда, работодателят може да прекрати трудовия договор едностранно без предизвестие.

Сигнална функция на синдикалните организации

Чл. 406. (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 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.) 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.) Контролните органи са длъжни да уведомят синдикалните организации за взетите мерки в едномесечен срок.

Сигнална функция на контролните органи

Чл. 407. 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. Всеки работодател е длъжен да има ревизионна книга за вписване на констатациите и предписанията на контролните органи за спазване на трудовото законодателство. Тази книга се заверява от инспекцията по труда и се предоставя на контролните органи при извършване на проверки.

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

Чл. 410. (Изм. - ДВ, бр. 94 от 1990 г., отм., бр. 100 от 1992 г.).

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

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

Раздел II

Административнонаказателна отговорност за нарушения на трудовото законодателство

Отговорност за нарушение на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд

(Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.)

Чл. 413. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 2 от 1996 г., бр. 25 от 2001 г.) (1) 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 20 до 250 лв.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 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 5000 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 250 до 1000 лв.

АДМИНИСТРАТИВНО НАКАЗАТЕЛНА ОТГОВОРНОСТ ЗА НЕГОВОТО НАРУШАВАНЕ

(3) За повторно нарушение наказанието е:

1. по ал. 1 - глоба от 40 до 500 лв.;
2. (изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г.) по ал. 2 - имуществена санкция или глоба от 3000 до 10 000 лв., съответно глоба от 500 до 2000 лв.

Отговорност за нарушения на другите разпоредби на трудовото законодателство

Чл. 414. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 2 от 1996 г., бр. 25 от 2001 г., бр. 120 от 2002 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 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 5000 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 250 до 1000 лв.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г.) За повторно нарушение по ал. 1 наказанието е имуществена санкция или глоба в размер от 3000 до 10 000 лв., съответно глоба в размер от 500 до 2000 лв.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г.) Работодател, който наруши разпоредбите на чл. 62, ал. 1 или 3 и чл. 63, ал. 1 или 2, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1000 до 1500 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер 1000 лв., за всяко отделно нарушение.

(4) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 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.

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

Чл. 415. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 2 от 1996 г., бр. 124 от 1997 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Който не изпълни задължително предписание на контролен орган за спазване на трудовото законодателство, се наказва с глоба в размер от 250 до 2000 лв.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., бр. 48 от 2006 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 4000 до 10 000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание, а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 1000 до 5000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание.

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

Чл. 416. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Нарушенията на трудовото законодателство се установяват с актове, съставени от държавните контролни органи.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Наказателните постановления се издават от ръководителя на съответния контролен орган или от упълномощени от него лица съобразно ведомствената принадлежност на актосъставителите.

(3) Установяването на нарушенията, издаването, обжалването и изпълнението на наказателните постановления стават по реда, предвиден в Закона за административните нарушения и наказания.

(4) Нарушението е повторно, когато е извършено в 1-годишен срок от влизане в сила на наказателното постановление, с което нарушителят е наказан за нарушение от същия вид.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 2 от 1996 г., бр. 25 от 2001 г., бр. 120 от 2002 г., доп., бр. 48 от 2006 г.) Събраните суми от наложени имуществени санкции и глоби по реда на този раздел се внасят в бюджета на Министерството на труда и социалната политика по сметка на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда” и се използват по ред,

установен от министъра на труда и социалната политика и от министъра на финансите.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Обяснения на някои думи

§ 1. По смисъла на този кодекс:

1. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 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;

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;

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. и доп. - ДВ, бр. 100 от 1992 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;

5. (Отм., предишна т. 8, доп. - 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., отм., бр. 86 от 2003 г.);

8. (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., изм., бр. 48 от 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., изм., бр. 48 от 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 предприятията, 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 предприятията, 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 предприятията, където списъчният състав на заетите в месеца, предхождащ масовото уволнение, е най-малко 300 или повече работници и служители за период 30 дни;

г) най-малко 20 в предприятията, независимо от броя на работниците и служителите, за период 90 дни.

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

ПРЕХОДНИ РАЗПОРЕДБИ

конкретния работник или служител, се взема предвид при определяне броя на уволненията по букви „а” - „в”;

10. (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г.) „Данните за страните” по чл. 66, ал. 1, т. 1 включват:

а) за работодател - юридическо лице или едноличен търговец - наименованието, седалището и адреса на управление на юридическото лице или едноличния търговец, БУЛСТАТ, данъчен номер, 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.) „Работно време” е всеки период, през който работникът или служителът е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил;

12. (Нова - ДВ, бр. 48 от 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.

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.

ПРЕХОДНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 3. (1) (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

(2) Висящите дела пред помирителните комисии се предоставят за разглеждане от комисииите за трудови спорове по реда, предвиден в този кодекс.

§ 3а. (Нов - ДВ, бр. 105 от 2006 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.

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 дисциплинарни 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

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

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) Зачиваването 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. б 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 б.

(2) Заповедите за освобождаване и за налагане на дисциплинарни наказания на прокурорите не подлежат на обжалване пред комисииите за трудови спорове и пред съдилищата.”

§ 12. В чл. 136, ал. 2 от Закона за изпълнение на наказанията (обн., ДВ, бр. 30 от 1969 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.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Закона за изменение на Кодекса на труда (ДВ, бр. 21 от 1990 г.)

ПРЕХОДНА РАЗПОРЕДБА

§ 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.

ЗАКОН за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

Допълнителни разпоредби

§ 243. В чл. 10 и 11 на Кодекса на труда думите „Народна република България” се заменят с „Република България”.

§ 244. В чл. 75, ал. 1, чл. 118, ал. 1 и 2, чл. 141, ал. 6, чл. 152, чл. 153, ал. 1, чл. 158, ал. 1 и 2, чл. 162, ал. 1, чл. 199, ал. 2 и 3, чл. 203, ал. 1, чл. 205, ал. 1, чл. 215, чл. 271, ал. 1, в членове 352 - 354 включително и в чл. 355, ал. 2 навсякъде след думата „работникът” се добавя „или служителят”.

§ 245. В чл. 118, ал. 2, чл. 120, ал. 1, чл. 151, ал. 1 и 3, чл. 153, ал. 1, чл. 158, ал. 3, чл. 162, ал. 3, чл. 189, ал. 1, чл. 203, ал. 3, чл. 212, в заглавието на чл. 219, чл. 226 и в чл. 355, ал. 5 навсякъде след думата „работника” се добавя „или служителя”.

§ 246. В чл. 68, т. 3, чл. 141, ал. 6, чл. 199, ал. 1, чл. 219, ал. 1 и 2, чл. 314, чл. 320, ал. 1 и 2 и в чл. 354, т. 7 навсякъде след думата „работник” се добавя „или служител”.

§ 247. В чл. 140, ал. 3, чл. 141, ал. 4, чл. 169, ал. 5 след думата „работниците” се добавя „и служителите”.

§ 248. В чл. 163, ал. 1 и 7, чл. 164, ал. 1, чл. 165, ал. 1 и чл. 166, ал. 1 и 2 след думата „работничката” се добавя „или служителката”.

§ 249. В чл. 163, ал. 6, чл. 166, ал. 1 и в чл. 354, т. 4 след думата „работничка” се добавя „или служителка”.

§ 250. В чл. 166, ал. 4, чл. 203, ал. 1, чл. 212, чл. 222, ал. 2, в заглавието на чл. 226 и в чл. 354, т. 4 думата „предприятието” се заменя с „работодателя”.

§ 251. В чл. 118, ал. 1, чл. 151, ал. 1 и 3 и в чл. 226, ал. 1 и 2 думата „предприятието” се заменя с „работодателят”.

§ 252. В чл. 162, ал. 3, чл. 163, ал. 7, чл. 164, ал. 4, чл. 290 и в чл. 320, ал. 2 думите „Закона за социалното осигуряване” се заменят с „отделен закон”.

§ 253. В чл. 199, ал. 1 думите „Ръководителят на предприятието” се заменят с „Работодателят”.

§ 254. В чл. 10, ал. 1 и 2 и чл. 340 думите „в указ”, а в чл. 11 думата „указ” се заличават.

§ 255. В чл. 218, ал. 4 думите „народния съвет” се заменят с „общинския съвет”, а в чл. 299, ал. 1 думите „народните съвети” се заменят с „общинските съвети”.

Преходни разпоредби

§ 256. (1) Всякните 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) Всякните 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.

Заклучителни разпоредби

§ 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”.

§ 260. В изречение второ на ал. 1 на чл. 15 от Закона за финансов контрол (обн., ДВ, бр. 91 от 1960 г.; изм., бр. 32 от 1977 г. и бр. 57 от 1978 г.; изм. и доп., бр. 27 от 1986 г.) думите „Преместването на по-ниско платена работа или понижаването в квалификационна степен и уволнението стават съгласувано” се заменят с „Уволнението се съгласува”.

§ 261. В ал. 2 на чл. 23а от Закона за прокуратурата (обн., ДВ, бр. 87 от 1980 г.; изм. и доп., бр. 27 от 1986 г., бр. 91 от 1988 г. и бр. 46 от 1991 г.) думите „пред комисиите за трудови спорове и” се заличават.

§ 262. Алинея 3 на чл. 81 от Закона за устройство на съдилищата (обн., ДВ, бр. 23 от 1976 г.; изм. и доп., бр. 36 от 1979 г., бр. 91 от 1982 г., бр. 27 и 29 от 1986 г., бр. 91 от 1988 г., бр. 31 от 1990 г. и бр. 46 от 1991 г.) се изменя така:

„(3) Съдиите от районните и окръжните съдилища и от Върховния съд, чиито трудови правоотношения са прекратени, се ползват от правата по чл. 220 - 222 от Кодекса на труда по реда и условията, предвидени в тях.”

§ 263. Алинея 2 на чл. 9 от Указ № 9 за работата на ръководния и изпълнителския състав в железопътния транспорт (ДВ, бр. 3 от 1981 г.) се изменя така:

„(2) Дисциплинарните наказания са:

1. забележка;
2. предупреждение за уволнение;
3. понижение в звание;
4. уволнение.”

§ 264. В Закона за висшето образование (обн., Изв., бр. 12 от 1958 г.; изм. и доп., ДВ, бр. 99 от 1963 г., бр. 36 и 65 от 1972 г.; попр., бр. 81 от 1972 г.; изм. и доп., бр. 58 от 1978 г., бр. 68 от 1988 г., бр. 82 от 1989 г. и бр. 10 от 1990 г.) се правят следните изменения:

1. Член 18 се изменя така:

„18. Дисциплинарните наказания са: а) забележка; б) предупреждение за уволнение; в) уволнение.”

2. Алинея 1 на чл. 20 се изменя така:

„(1) Дисциплинарните наказания „забележка” и „предупреждение за уволнение” се

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

налагат от ректора.”

3. Член 23 се отменя.

§ 265. В Указ № 2227 за дисциплината на работниците и служителите от гражданската авиация (ДВ, бр. 55 от 1985 г.) се правят следните изменения:

1. В чл. 3 думите „дисциплинарен устав, приет от Министерския съвет” се заменят с „Кодекса на труда”.

2. Член 4 се изменя така:

„Чл. 4. Дисциплинарните наказания, с изключение на уволнението, могат да се обжалват само пред по-горестоящия орган. Дисциплинарното уволнение се обжалва пред съда по общия ред.”

3. В чл. 6 числото „131” се заменя със „194”.

4. Членове 7 и 8 се отменят.

5. В заключителните разпоредби се правят следните изменения: а) създава се нов § 1 със следното съдържание:

„§ 1. Специфичните въпроси на дисциплината на работниците и служителите от гражданската авиация се уреждат с дисциплинарен устав, приет от Министерския съвет.”; б) досегашните параграфи 1 и 2 стават съответно 2 и 3.

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

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

Закон за изменение и допълнение на Закон за съдебната власт (ДВ, бр. 133 от 1998 г.)

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ към

§ 80. За неуредените в този закон въпроси, свързани с трудови правоотношения, се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда, а за военните съдии, военните прокурори и военните следователи - разпоредбите на Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България, като прослужените години в системата на Министерството на вътрешните работи се считат за кадрова военна служба.

ЗАКОН за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

§ 107. Навсякъде в кодекса думите:

1. „ненормирано работно време” се заменят с „ненормиран работен ден”;

2. „министърът на труда и социалните грижи” и „министъра на труда и социалните грижи” се заменят съответно с „министърът на труда и социалната политика” и „министъра на труда и социалната политика”;

3. „Министерството на труда и социалните грижи” се заменят с „Министерството на труда и социалната политика”;

4. „кандидат на науките”, „аспирантура”, „аспирант” и „аспиранти” се заменят съответно с „доктор”, „докторантура”, „докторант” и „докторанти”;

5. „трудоспособност”, „трудоспособността” и „нетрудоспособността” се заменят съответно с „работоспособност”, „работоспособността” и „неработоспособността”;

6. „безопасни и здравословни” се заменят със „здравословни и безопасни”;

7. „Главна инспекция по труда” и „Главната инспекция по труда” се заменят съответно с „Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда” и „Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда”;

8. „професионално заболяване” се заменят с „професионална болест”.

Преходни и заключителни разпоредби

§ 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.

**Закон за изменение и допълнение на
Кодекса на труда
(ДВ, бр. 120 от 2002 г.)**

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 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.

**Закон за изменение и допълнение на
Кодекса на труда
(ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 1.08.2004 г.)**

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 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.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ДВ, бр. 83 от 2005 г.)

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 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.

Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 1.07.2006 г.)

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 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 подразделения на предприятия с 50 и повече работници и служители.

Закона за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване (ДВ, бр. 68 от 2006 г.)

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 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 РАЗПОРЕДБИ към Закона за изменение на Кодекса на труда (ДВ, бр. 40 от 2007 г., изм., 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.

**ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ към
Закона за изменение и допълнение на Закона за държавния служител
(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.

* * *