**РАБОТНО ВРЕМЕ И ПОЧИВКИ**

 **Редовно работно време**

**Нормална продължителност на работното време**

Чл. 136. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работната седмица е петдневна с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа.

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

(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа.

(4) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Нормалната продължителност на работното време по предходните алинеи не може да бъде удължавана, освен в случаите и по реда, предвидени в този кодекс.

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

**Удължаване на работното време**

Чл. 136а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) По производствени причини работодателят може с писмена заповед да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира чрез съответното му намаляване през други, след предварителна консултация с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) Продължителността на удължения работен ден при условията по ал. 1 не може да надвишава 10 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време. В тези случаи продължителността на работната седмица не може да надвишава 48 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - 40 часа. Работодателят е длъжен да води специална книга за отчитане удължаването, съответно компенсирането на работното време.

(3) Удължаването на работното време по ал. 1 и 2 се допуска за срок до 60 работни дни през една календарна година, но за не повече от 20 работни дни последователно.

(4) В случаите по ал. 1 работодателят е длъжен да компенсира удължаването на работното време чрез съответното му намаляване в срок до 4 месеца за всеки удължен работен ден. Когато работодателят не компенсира удължаването на работното време в посочения срок, работникът или служителят има право сам да определи времето, през което ще се компенсира удължаването на работното време чрез съответното му намаляване, като уведоми за това работодателя писмено поне две седмици предварително.

(5) При прекратяването на трудовото правоотношение преди компенсирането по ал. 4 разликата до нормалния работен ден се заплаща като извънреден труд.

(6) За работниците и служителите по чл. 147 удължаване на работното време се допуска при условията на този член за полагане на извънреден труд.

**Намалено работно време**

Чл. 137. (1) (Предишен текст на чл. 137 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Намалено работно време се установява за:

1. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) работници и служители, които извършват работа при специфични условия и рисковете за живота и здравето им не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки, но намаляването на продължителността на работното време води до ограничаване на рисковете за тяхното здраве;

2. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) работници или служители, ненавършили 18 години.

(2) (Нова - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) Видовете работи, за които се установява намалено работно време, се определят с наредба на Министерския съвет.

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) Право на намалено работно време по ал. 1, т. 1 имат работниците и служителите, които работят в съответните условия не по-малко от половината от законоустановеното работно време.

(4) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишна ал. 3 - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) При намаляването на работното време по ал. 1 и 2 не се намаляват трудовото възнаграждение и другите права на работника или служителя по трудовото правоотношение.

**Непълно работно време**

Чл. 138. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 138 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Страните по трудовия договор могат да уговарят работа за част от законоустановеното работно време (непълно работно време). В тези случаи те определят продължителността и разпределението на работното време.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) В случаите по ал. 1 месечната продължителност на работното време на работниците и служителите на непълно работно време е по-малка в сравнение с месечната продължителност на работното време на работниците и служителите, които работят по трудово правоотношение на пълно работно време в същото предприятие и изпълняват същата или сходна работа. Когато на същата или на сходна работа няма заети работници и служители на пълно работно време, сравнението се прави спрямо продължителността на месечното работно време на останалите работници и служители в предприятието.

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работниците и служителите по ал. 1 не могат да бъдат поставени в по-неблагоприятно положение само поради непълната продължителност на работното им време в сравнение с работниците и служителите, които са страна по трудов договор на пълно работно време, изпълняващи същата или сходна работа в предприятието. Те ползват същите права и имат същите задължения, каквито имат работниците и служителите, работещи на пълно работно време, освен ако законът поставя ползването на някои права в зависимост от продължителността на отработеното време, трудовия стаж, притежаваната квалификация и други.

(4) (Нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) Трудов договор, сключен за част от законоустановеното работно време, се смята за сключен за работа при нормална продължителност на работното време в случаите, когато от контролните органи бъде установено, че работникът или служителят по този договор полага труд извън установеното за него работно време, без да са налице условия за полагане на извънреден труд в случаите, допустими от закона.

**Въвеждане на непълно работно време от работодателя**

Чл. 138а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) При намаляване на обема на работа работодателят може да установи за период до три месеца в една календарна година непълно работно време за работниците и служителите в предприятието или в негово звено, които работят на пълно работно време, след предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.

(2) 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 предприятия, в които организацията на труда позволява това, може да се установява работно време с променливи граници. Времето, през което работникът или служителят трябва задължително да бъде на работа в предприятието, както и начинът за неговото отчитане се определят от работодателя. Извън времето на задължителното присъствие работникът или служителят сам определя началото на работното си време.

(3) (Нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) В случаите по ал. 2 извън времето на задължителното присъствие работникът или служителят може да отработва неотработеното дневно работно време в следващия или в други дни от същата работна седмица. Начинът на отчитането на работното време се урежда с правилника за вътрешния трудов ред на предприятието.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., отм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г., предишна ал. 3 - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) В зависимост от характера на труда и организацията на работата работният ден може да бъде разделен на две или три части.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) 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., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Поради особения характер на работата работодателят след консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 може да установява за някои длъжности ненормиран работен ден.

(2) (Нова - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Не може да се установява ненормиран работен ден за работниците и служителите с намалено работно време.

(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя със заповед на работодателя.

(4) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Работниците и служителите с ненормиран работен ден са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичането на редовното работно време.

(5) (Предишна ал. 4 - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) 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.

(6) (Предишна ал. 5 - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) В случаите по ал. 3 общата продължителност на работното време не може да нарушава непрекъснатата минимална междудневна и седмична почивка, установена с този кодекс.

(7) (Предишна ал. 6 - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Работата над редовното работно време в работни дни се компенсира с допълнителен платен годишен отпуск, а работата в почивни и празнични дни - с увеличено възнаграждение за извънреден труд.

**Нощен труд**

Чл. 140. (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Нормалната продължителност на седмичното работно време през нощта при 5-дневна работна седмица е до 35 часа. Нормалната продължителност на работното време през нощта при 5-дневна работна седмица е до 7 часа.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Нощен е трудът, който се полага от 22,00 ч. до 06,00 ч., а за работници и служители, ненавършили 16-годишна възраст - от 20,00 ч. до 06,00 ч.

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

(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Нощният труд е забранен за:

1. работници и служители, които не са навършили 18-годишна възраст;

2. (изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) бременни работнички и служителки както и работнички и служителки в напреднал етап на лечение ин-витро;

3. (изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) майки с деца до 6-годишна възраст, както и майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, освен с тяхно писмено съгласие;

4. трудоустроени работници и служители освен с тяхно съгласие и ако това не се отразява неблагоприятно на здравето им съгласно заключение на здравните органи;

5. работници и служители, които продължават образованието си без откъсване от производството освен с тяхно съгласие.

(5) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., отм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)

**Особени правила при полагане на нощен труд**

Чл. 140а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Работници и служители, в редовното работно време на които се включват най-малко три часа нощен труд по чл. 140, ал. 2, както и работници и служители, които работят на смени, една от които включва най-малко три часа нощен труд, се смятат за работници и служители, които полагат нощен труд.

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

(3) Работниците и служителите, които полагат нощен труд, подлежат на периодични медицински прегледи по чл. 287.

(4) Когато здравен орган установи, че здравословното състояние на работник или служител се е влошило поради полагане на нощен труд, той се премества на подходяща дневна работа или се трудоустроява.

(5) Работодателят, при който работниците и служителите полагат нощен труд, е длъжен при поискване от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" да ѝ предостави информация за техния брой, отработените нощни часове, както и за предприетите мерки за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд.

**Работа на смени**

Чл. 141. (1) Когато характерът на производствения процес налага, работата в предприятието се организира на две или повече смени.

(2) Работната смяна е смесена, когато включва дневен и нощен труд. Смесена работна смяна с 4 и повече часа нощен труд се смята за нощна и има продължителност на нощна смяна, а с по-малко от 4 часа нощен труд се смята за дневна и има продължителност на дневна смяна.

(3) Редуването на смените в предприятието се определя в правилника за вътрешния трудов ред.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работните смени на работниците и служителите, които продължават образованието си без откъсване от производството, както и на учащите се, които работят през свободното от учение време, се определят в зависимост от организацията на учебния процес.

(5) Забранява се възлагането на работа през две последователни работни смени.

(6) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) При производства с непрекъсваем процес на работа работникът или служителят не може да преустановява работата си до идването на сменящия го работник или служител без разрешение на непосредствения ръководител. В тези случаи непосредственият ръководител е длъжен да вземе необходимите мерки за идването на сменящ работник или служител.

**Отчитане на работното време**

Чл. 142. (1) Работното време се изчислява в работни дни - подневно.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) 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., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 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. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 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.

 **Извънреден труд**

**Определение и забрана**

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

(2) Извънредният труд е забранен.

**Допустимост по изключение**

Чл. 144. Извънреден труд се допуска по изключение само в следните случаи:

1. за извършване на работа във връзка с отбраната на страната;

2. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 19 от 2005 г., доп. - ДВ, бр. 102 от 2006 г., изм. - ДВ, бр. 35 от 2009 г., в сила от 12.05.2009 г.) за предотвратяване, овладяване и преодоляване на последиците от 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., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) за довършване на започната работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време;

6. (нова - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) за извършване на усилена сезонна работа.

**Ред за полагане**

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

**Продължителност**

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

(2) 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.

**Недопустимост на извънредния труд**

Чл. 147. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Не се разрешава полагане на извънреден труд от:

1. работници или служители, които не са навършили 18-годишна възраст;

2. (изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) бременни работнички или служителки както и работнички и служителки в напреднал етап на лечение ин-витро;

3. (изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) майки с деца до 6-годишна възраст, както и майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, освен с тяхно писмено съгласие;

4. трудоустроени работници или служители освен с тяхно съгласие и ако това не се отразява неблагоприятно на здравето им съгласно заключение на здравните органи;

5. работници или служители, които продължават образованието си без откъсване от производството освен с тяхно съгласие.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) 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) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г.) Положеният извънреден труд през календарната година се отчита пред инспекцията по труда до 31 януари на следващата календарна година.

**Заплащане на извънреден труд**

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

 **Почивки**

**Почивки в работния ден**

Чл. 151. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки. Работодателят осигурява на работника или служителя почивка за хранене, която не може да бъде по-малко от 30 минути.

(2) Почивките не се включват в работното време.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, работодателят осигурява на работника или служителя време за хранене през работното време.

**Междудневна почивка**

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

**Седмична почивка**

Чл. 153. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) При петдневна работна седмица работникът или служителят има право на седмична почивка в размер на два последователни дни, от които единият е по начало в неделя. В тези случаи на работника или служителя се осигурява най-малко 48 часа непрекъсната седмична почивка.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) При сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа.

(3) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) При промяна на смените при сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка може да бъде в по-малък размер от почивката по ал. 2, но не по-малък от 24 часа, в случаите когато действителната и техническата организация на работата в предприятието налагат това.

(4) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) За положен извънреден труд в двата дни от седмичната почивка при подневно изчисляване на работното време работникът или служителят има право освен на увеличено заплащане на този труд и на непрекъсната почивка през следващата работна седмица в размер не по-малък от 24 часа.

**Празнични дни**

Чл. 154. (Изм. и доп. - ДВ, бр. 30 от 1990 г., изм. - ДВ, бр. 27 от 1991 г., изм. - ДВ, бр. 104 от 1991 г., изм. - ДВ, бр. 88 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 22 от 1998 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 56 от 1998 г., доп. - ДВ, бр. 108 от 1998 г., изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г.) 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;

Велики петък, Велика събота и Великден - неделя и понеделник, които в съответната година са определени за празнуването му.

(2) (Нова - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 01.01.2017 г.) Когато официалните празници по ал. 1, с изключение на Великденските празници, съвпадат със събота и/или неделя, първият или първите два работни дни след тях са неприсъствени.

(3) (Доп. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г., предишна ал. 2, изм. - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 01.01.2017 г.) Министерският съвет може да обявява еднократно и други дни за неприсъствени за оказване на обществена почит към важни исторически, политически, културни или други особено значими събития, както и дни за честване на определени професии и за оказване на признателност.

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

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

 **ОТПУСКИ**

 **Видове отпуски**

**Основен и удължен платен годишен отпуск**

Чл. 155. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) Всеки работник или служител има право на платен годишен отпуск.

(2) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) 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., в сила от 01.08.2004 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., в сила от 31.03.2001 г., предишен текст на ал. 2 - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) Размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишен текст на ал. 3, изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) Някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата имат право на удължен платен годишен отпуск, в който е включен отпускът по ал. 4. Категориите работници и служители и минималният размер на този отпуск се определят от Министерския съвет.

**Допълнителен платен годишен отпуск**

Чл. 156. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., предишен текст на чл. 156 - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) При условията на чл. 155, ал. 2 работникът или служителят има право на допълнителен платен годишен отпуск:

1. (изм. - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки - не по-малко от 5 работни дни;

2. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) за работа при ненормиран работен ден - не по-малко от 5 работни дни.

(2) (Нова - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) Видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, се определят с наредба на Министерския съвет.

**Уговаряне на по-големи размери на отпуските**

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

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

Чл. 157. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят е длъжен да освобождава от работа работника или служителя:

1. при встъпване в брак - 2 работни дни;

2. при кръводаряване - за деня на прегледа и кръводаряването, както и 1 ден след него;

3. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия - 2 работни дни;

4. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) когато е призован в съд или от други органи като страна, свидетел или вещо лице;

5. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) за участие в заседания като член на представителен държавен орган или съдебен заседател;

5а. (нова - ДВ, бр. 57 от 2006 г., в сила от 01.01.2007 г.) за участие в заседания на специален орган за преговори, европейски работнически съвет или представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество;

6. (зал., предишна т. 7, изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) когато е отправено предизвестие от работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение - по 1 час дневно за дните на предизвестието. От това право не може да се ползува работник или служител, който работи 7 или по-малко часове;

7. (нова - ДВ, бр. 19 от 2005 г., изм. - ДВ, бр. 102 от 2006 г.) за времето на обучение и участие в доброволните формирования за защита при бедствия.

(2) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Работодателят е длъжен да освобождава от работа бременна работничка или служителка както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро за медицински прегледи, когато е необходимо те да се извършват през работно време. За това време на бременната работничка или служителка както и на работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро се изплаща възнаграждение от работодателя в размера по чл. 177.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 133 от 1998 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишен текст на ал. 2 - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) През време на отпуските по ал. 1 на работника или служителя се изплаща възнаграждение, както следва:

1. по т. 1-3 - според предвиденото в колективния трудов договор или по споразумение между работника или служителя и работодателя;

2. (изм. - ДВ, бр. 57 от 2006 г., в сила от 01.01.2007 г.) по т. 5а и 6 - от работодателя в размера по чл. 177;

3. в останалите случаи - според предвиденото в специалните закони.

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

Чл. 158. (Изм. - ДВ, бр. 20 от 2012 г., в сила от 10.06.2012 г.) (1) При повикване на активна служба в доброволния резерв работникът или служителят се смята в служебен неплатен отпуск за времето на мероприятието/службата, включително деня на отиването и връщането.

(2) Ако активната служба в доброволния резерв продължава повече от 15 календарни дни, работникът или служителят има право на два календарни дни неплатен отпуск преди заминаването и два дни след завръщането.

(3) За времето на отпуска по ал. 2 на работника или служителя се заплаща възнаграждение за сметка на бюджета на Министерството на отбраната.

**Отпуск на синдикални дейци**

Чл. 159. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) За осъществяване на синдикална дейност нещатните членове на централни, отраслови и териториални ръководства на синдикалните организации, както и нещатните председатели на синдикалните ръководства в предприятията имат право на платен отпуск в размери, установени в колективния трудов договор, но не по-малко от 25 часа за една календарна година.

(2) Отпускът по предходната алинея се заплаща съгласно чл. 177 и не може да се компенсира с парично обезщетение.

(3) Времето на ползуване на отпуска по ал. 1 се определя от съответния синдикален деец, за което той своевременно уведомява работодателя. Времето и продължителността на използувания отпуск се отчитат в специална книга при работодателя.

(4) Отпускът по ал. 1 не може да бъде отлаган за следваща календарна година.

**Неплатен отпуск**

Чл. 160. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работодателят по искане на работника или служителя може да му разреши неплатен отпуск независимо от това, дали е ползувал или не платения си годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия му стаж.

(2) (Нова - ДВ, бр. 43 от 2008 г.) Работодателят е длъжен да разреши еднократно ползването на неплатен отпуск до една година на работник или служител, който е в правоотношение с институция на Европейския съюз, извън случаите по чл. 120а, с Организацията на обединените нации, с Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа, с Организацията на Северноатлантическия договор или с други международни правителствени организации.

(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 43 от 2008 г.) Неплатеният отпуск до 30 работни дни в една календарна година се признава за трудов стаж, а над 30 работни дни - само ако това е предвидено в този кодекс, в друг закон или в акт на Министерския съвет.

**Служебни и творчески отпуски**

Чл. 161. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) На работника или служителя може да се разрешава платен или неплатен служебен или творчески отпуск при условия и по ред, установени в колективен трудов договор или в споразумение между страните по трудовото правоотношение.

(2) (Нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Времето на неплатен служебен или творчески отпуск по ал. 1 се зачита за трудов стаж.

(3) (Нова - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Ако друго не е уговорено в колективен трудов договор, щатните изборни синдикални дейци се считат в неплатен отпуск за времето, докато заемат съответната синдикална длъжност.

(4) (Нова - ДВ, бр. 57 от 2006 г., в сила от 01.01.2007 г., предишна ал. 3 - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Работник или служител, който е член на представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество, има право на отпуск за обучение, необходимо за изпълнение на функциите му. Размерът на отпуска и възнаграждението, което се дължи по време на ползването му, се уговарят в колективен трудов договор или по споразумение между страните по трудовото правоотношение.

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

Чл. 162. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., доп. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) Работникът или служителят има право на отпуск при временна неработоспособност поради общо заболяване или професионална болест, трудова злополука, за санаторно-курортно лечение и при належащ медицински преглед или изследване, карантина, отстраняване от работа по предписание на здравните органи, гледане на болен или на карантиниран член от семейството, належащо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед, изследване или лечение, както и за гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина в заведението или на детето.

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

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За времето на отпуск поради временна неработоспособност на работника или служителя се изплаща парично обезщетение в срокове и в размери, определени от отделен закон.

**Отпуск поради бременност, раждане и осиновяване**

Чл. 163. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 110 от 1999 г., в сила от 1.01.2000 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 68 от 2006 г., в сила от 01.01.2007 г., изм. - ДВ, бр. 109 от 2008 г., в сила от 02.01.2009 г.) Работничката или служителката има право на отпуск поради бременност и раждане в размер 410 дни за всяко дете, от които 45 дни задължително се ползват преди раждането.

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

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

(4) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато детето е родено мъртво, почине или е дадено в детско заведение на пълна държавна издръжка или за осиновяване, майката има право на отпуск до изтичане на 42 дни от раждането. Ако работоспособността на майката вследствие на раждането не е възстановена след 42-ия ден този отпуск се продължава по преценка на здравните органи до възстановяване на нейната работоспособност. До изтичане на срока по ал. 1 този отпуск се заплаща като отпуск за бременност и раждане.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато детето бъде дадено за осиновяване, бъде настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка или почине след 42-ия ден от раждането, отпускът по ал. 1 се прекратява от следващия ден. В тези случаи, ако работоспособността на майката вследствие раждането не е възстановена, се прилагат изречения 2 и 3 на предходната алинея.

(6) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) 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) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) Работничка или служителка, при която е настанено дете по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето, има право на отпуск по ал. 1 в размер на разликата от възрастта на детето в деня на настаняването му до изтичането на срока на полагащия се отпуск за раждане. Този отпуск не може да се ползва едновременно с отпуска по ал. 1 и 6.

(8) (Нова - ДВ, бр. 108 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г., предишна ал. 7 - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) Когато майката и бащата се намират в брак или живеят в едно домакинство, бащата има право на 15-дневен отпуск при раждане на дете от датата на изписване на детето от лечебното заведение.

(9) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) Когато осиновителката и осиновителят се намират в брак или живеят в едно домакинство, осиновителят има право на 15-дневен отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст при условията на пълно осиновяване от деня на предаване на детето за осиновяване.

(10) (Нова - ДВ, бр. 108 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г., изм. - ДВ, бр. 109 от 2008 г., в сила от 02.01.2009 г., предишна ал. 8, доп. - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) Със съгласието на майката (осиновителката) след навършване на 6-месечна възраст на детето бащата (осиновителят) може да ползва вместо нея отпуск за остатъка до 410 дни. Когато бащата е неизвестен, отпускът може да се ползва от един от родителите на майката. Когато бащата (осиновителят) е починал, отпускът може да се ползва от един от родителите на майката (осиновителката) или на бащата (осиновителя).

(11) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) Със съгласието на работничка или служителка, която сама е осиновила дете, след навършване на 6-месечна възраст на детето един от нейните родители може да ползва вместо нея отпуск за остатъка до 410 дни.

(12) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) Когато детето е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето при съпрузи, със съгласието на работничката или служителката след навършване на 6-месечна възраст на детето нейният съпруг може да ползва вместо нея отпуск за остатъка до 410 дни.

(13) (Нова - ДВ, бр. 108 от 2008 г., в сила от 01.01.2009 г., предишна ал. 9, изм. - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) За времето, през което се ползва отпуск по ал. 10, 11 или 12, отпускът на майката (осиновителката) или работничката или служителката, при която е настанено дете по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето, се прекъсва.

(14) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 7, изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., доп. - ДВ, бр. 15 от 2010 г., предишна ал. 10, изм. - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) През време на отпуска по ал. 1 - 13 на лицата се изплаща парично обезщетение при условия и в размери, определени в отделен закон. Времето, през което се ползва отпускът, се признава за трудов стаж.

(15) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) В случаите, когато не се ползва отпуск по чл. 163, ал. 1 и 6 или лицето по ал. 10 или 11, което ползва такъв отпуск, прекъсне неговото ползване, на майката (осиновителката), когато работи по трудово правоотношение, се изплаща парично обезщетение от държавното обществено осигуряване.

(16) (Нова - ДВ, бр. 68 от 2006 г., в сила от 01.01.2007 г., предишна ал. 8 - ДВ, бр. 108 от 2008 г., предишна ал.11 - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) 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., в сила от 31.03.2001 г.)**

Чл. 164. (1) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) След използване на отпуска поради бременност, раждане или осиновяване, ако детето не е настанено в детско заведение, работничката или служителката има право на допълнителен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2-годишната му възраст.

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

(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Отпускът по ал. 1 със съгласието на майката (осиновителката) се разрешава на бащата (осиновителя) или на един от техните родители, когато работят по трудово правоотношение.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) През време на отпуск по предходните алинеи на майката (осиновителката) или на лицето, което е поело отглеждането на детето, се заплаща парично обезщетение при условия и в размери, определени в отделен закон. Времето, през което се ползува отпускът, се признава за трудов стаж.

(5) (Изм. и доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 1 от 2002 г., в сила от 01.01.2002 г.) В случаите, когато не се ползува отпуск по ал. 1 или лицето, което ползува такъв отпуск, прекъсне неговото ползуване, на майката (осиновителката), ако работи по трудово правоотношение, се изплаща парично обезщетение от Държавното обществено осигуряване.

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

Чл. 164а. (Нов - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) (1) Право на отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2-годишната му възраст имат лицата, при които е настанено дете по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето.

(2) Когато детето е настанено при съпрузи, отпускът се ползва само от единия от тях.

(3) През време на отпуска по ал. 1 и 2 се изплаща парично обезщетение при условия и в размери, определени в отделен закон. Отпускът се зачита за трудов стаж.

(4) Отпускът по ал. 1 и 2 не може да се ползва едновременно с отпуск по чл. 164.

**Отпуск при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст**

Чл. 164б. (Нов - ДВ, бр. 104 от 2013 г., в сила от 01.01.2014 г.) (1) Работничка или служителка, която осинови дете, навършило 2-годишна възраст, при условията на пълно осиновяване, има право на отпуск за период от 365 дни от деня на предаването на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст.

(2) Отпускът по ал. 1 със съгласието на осиновителката може да се ползва от осиновителя след изтичане на 6 месеца от деня на предаване на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст.

(3) За времето, през което осиновителят ползва отпуска по ал. 2, отпускът на осиновителката се прекъсва.

(4) Право на отпуск при условията и в размерите по ал. 1 има и работникът или служителят в случаите, когато сам е осиновил детето.

(5) Отпускът по ал. 1, 2 и 4 не се ползва при смърт на детето, при прекратяване на осиновяването, както и когато детето посещава детско заведение, включително детска ясла или учебно заведение.

(6) През време на отпуска по ал. 1, 2 и 4 на осиновителката (осиновителя) се заплаща парично обезщетение при условия и в размери, определени в отделен закон. Времето, през което се ползва отпускът, се признава за трудов стаж.

(7) Редът и начинът за ползване на отпуска по ал. 1, 2 и 4 се определят с наредба на Министерския съвет.

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

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

**Отпуск за кърмене и хранене на малко дете**

Чл. 166. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работничката или служителката, която сама кърми детето си има право на платен отпуск за кърмене до навършване на 8-месечна възраст на детето по 1 час два пъти дневно или с нейно съгласие по 2 часа наведнъж. За работничка или служителка, която работи при намален работен ден от 7 или по-малко часа този отпуск е 1 час дневно. След навършване на 8-месечна възраст на детето този отпуск е по 1 час дневно и се разрешава на работничката или служителката по преценка на здравните органи, докато е необходимо да кърми детето.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато работничката или служителката има близнаци или недоносено дете, размерът на отпуска по предходната алинея е 3 часа дневно до навършване на 8-месечна възраст на детето и по 2 часа - след навършване на 8-месечна възраст на детето, докато по преценка на здравните органи е необходимо да го кърми. В тези случаи, ако работничката или служителката работи при намален работен ден от 7 или по-малко часа, първоначалният размер на отпуска за кърмене на детето е 2 часа, а след 8-месечна възраст на детето - по 1 час на ден. Отпускът по тази алинея се ползува на два пъти, а със съгласието на работничката или служителката - наведнъж.

(3) Отпуск при условията и в размерите, посочени в този член, се дава и на осиновителката, и на майката на заварено дете.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Отпускът по предходните алинеи се заплаща от работодателя.

**Отпуск при смърт или тежко заболяване на родител**

Чл. 167. (1) (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., доп. - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) Когато майката (осиновителката) на дете до 2-годишна възраст или осиновителката на дете от 2- до 5-годишна възраст почине или заболее тежко, поради което не може да се грижи за детето, съответната част от отпуските за раждане, при осиновяване и за отглеждане на малко дете се ползуват от бащата (осиновителя). С негово съгласие тези отпуски могат да се ползуват от един от неговите родители или от един от родителите на починалата или заболялата тежко майка (осиновителка) на детето, когато работи по трудово правоотношение.

(2) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) Когато майката (осиновителката) на дете до 2-годишна възраст или осиновителката на дете от 2- до 5-годишна възраст заболее тежко, поради което не може да се грижи за детето, и бащата (осиновителят) е починал, съответната част от отпуските за раждане, при осиновяване и за отглеждане на малко дете се ползва от един от родителите на майката (осиновителката) или на бащата (осиновителя), когато работи по трудово правоотношение.

(3) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) Когато майката на дете до 2-годишна възраст почине или заболее тежко, поради което не може да се грижи за детето, и бащата е неизвестен, съответната част от отпуските за раждане и за отглеждане на малко дете се ползват от един от нейните родители, когато работи по трудово правоотношение.

(4) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) Когато работничка или служителка, която сама е осиновила дете до 5-годишна възраст, почине или заболее тежко, поради което не може да се грижи за детето, съответната част от отпуските за раждане, при осиновяване и за отглеждане на малко дете се ползва от един от нейните родители, когато работи по трудово правоотношение.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) 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 ползува 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., в сила от 01.08.2004 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 7 от 2012 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) След използването на отпуските по чл. 164, 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. Всеки от родителите (осиновителите) може да ползва до 5 месеца от отпуска на другия родител (осиновител) с негово съгласие.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г.) В случаите по чл. 167, ал. 5 настойникът има право на отпуск по ал. 1 в размер 12 месеца. С негово съгласие отпуск в размер до 12 месеца или остатъкът от неизползвания отпуск до този размер може да се ползва от един от родителите на майката или на бащата на детето.

(3) Когато след навършване на 2-годишна възраст на детето починат и двамата родители и те не са ползвали отпуск по ал. 1, настойникът има право на такъв отпуск в размер 12 месеца, а когато родителите са ползвали част от отпуска - на остатъка от неизползвания отпуск до този размер. Със съгласието на настойника този отпуск може да се ползва от един от родителите на майката или на бащата на детето.

(4) Родител (осиновител), който сам се грижи за отглеждане на детето, има право на отпуск по ал. 1 в размер 12 месеца в случаите, когато:

1. не се намира в брак с другия родител и не живее в едно домакинство с него;

2. другият родител е лишен от родителски права с влязло в сила решение на съда;

3. другият родител е починал.

(5) В случаите по ал. 4, т. 1 и 2 другият родител няма право на отпуск по ал. 1.

(6) Отпускът по ал. 1 може да се ползва наведнъж или на части. Когато се ползва на части, продължителността му не може да бъде по-малка от 5 работни дни.

(7) Лицето, което иска да ползва отпуск по ал. 1, трябва да уведоми за това работодателя си най-малко 10 работни дни предварително.

(8) Времето, през което се ползва отпускът по ал. 1, се признава за трудов стаж.

(9) Редът и начинът за ползване на отпуска по ал. 1 - 8 се уреждат с наредба на Министерския съвет.

**Права на работника и служителя, който се завръща на работа след отпуск**

Чл. 167б. (Нов - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) (1) При завръщане на работа поради изтичане на отпуск по чл. 163 - 167а или поради прекъсване на ползването му работникът или служителят има право да предложи на работодателя изменение на продължителността и разпределението на работното му време за определен срок или други изменения на трудовото правоотношение, които да улеснят завръщането му на работа.

(2) С цел да се насърчи по-успешното съвместяване на трудовите и семейните задължения на работника или служителя работодателят е длъжен да вземе под внимание предложението по ал. 1, когато съществува такава възможност в предприятието.

(3) Работникът или служителят и работодателят могат да постигнат съгласие за изменение на трудовото правоотношение по чл. 119 и по време на ползването на отпуск по чл. 163 -167а.

**Платен отпуск за две и повече живи деца**

Чл. 168. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Ако е уговорено в колективен трудов договор работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст, има право на два работни дни, а работничка или служителка с три или повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае и не може да се компенсира с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

(2) Работничката или служителката има право да ползува отпуска по предходната алинея включително и за календарната година, в която някое или всички деца навършват 18-годишна възраст.

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

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

**Платен отпуск за обучение**

Чл. 169. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работник или служител, който учи в средно или висше училище без откъсване от производството със съгласието на работодателя, има право на платен отпуск в размер 25 работни дни за всяка учебна година.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Отпускът по ал. 1 се ползва независимо от всички останали видове отпуски. Той може да се ползва наведнъж или на части и не се предоставя на работник или служител, който повтаря учебната година по неуважителни причини.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Учащите се по ал. 1 имат право еднократно и на платен отпуск от 30 работни дни за подготовка и явяване на зрелостен или държавен изпит, включително и за подготовка и защита на дипломна работа, дипломен проект или дисертация.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За подготовка на дисертационен труд за получаване на научна степен "доктор" работниците и служителите, зачислени на задочна или на докторантура на самостоятелна подготовка, имат право еднократно на 6 месеца платен отпуск, а за подготовка на дисертационен труд за получаване на научна степен "доктор на науките" - 12 месеца. Това право се ползва със съгласието на работодателя.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работниците и служителите, които учат във вечерни учебни заведения със съгласието на работодателя, освен тези, които работят при намален работен ден от 7 или по-малко часа, се освобождават 1 час по-рано от работа всеки учебен ден.

**Отпуск за приемен изпит в учебно заведение**

Чл. 170. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато със съгласието на работодателя работникът или служителят кандидатства в училище, приемането в което става с изпит, работникът или служителят има право на платен отпуск, както следва:

1. при кандидатстване в средно училище - 6 работни дни;

2. при кандидатстване във висше училище или за докторантура - 12 работни дни.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато съгласие на работодателя не е дадено, работникът или служителят има право на неплатен отпуск в размерите по ал. 1, намалени наполовина, който се признава за трудов стаж.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 2, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато работникът или служителят е ползвал платения или неплатения отпуск по ал. 1 и 2, но не е бил приет в съответното учебно заведение или за докторант, за следващите години той има право на неплатен отпуск в размер, равен на половината от отпуска по ал. 1, който се признава за трудов стаж.

**Неплатен отпуск на учащи се**

Чл. 171. (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работниците и служителите по чл. 169, ал. 1 имат право и на неплатен отпуск в следните размери:

1. за подготовка и явяване на изпит - до 20 работни дни за учебна година;

2. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) за подготовка и явяване на приемен, на зрелостен или на държавен изпит, включително и за подготовка и защита на дипломна работа или дипломен проект в средни учебни заведения - до 30 работни дни;

3. за подготовка и явяване на държавен изпит, включително и за подготовка и защита на дипломна работа или на дипломен проект във висши учебни заведения - до 4 месеца;

4. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) за подготовка и защита на дисертация от задочни докторанти или от докторанти на самостоятелна подготовка - до 4 месеца.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато съгласие на работодателя не е дадено, работникът или служителят, който учи в средно или във висше училище без откъсване от производството, има право на неплатен отпуск в размерите по ал. 1, намалени наполовина.

(3) (Предишна ал. 2, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Неплатеният отпуск по ал. 1 и 2 се признава за трудов стаж.

**Ползване на отпуските от учащите се**

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

**Раздел II.
Ползуване на платения годишен отпуск**

**Начин на ползване**

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

**Ред за ползване**

Чл. 173. (Изм. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) (1) Платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя с писмено разрешение от работодателя.

(2) На работниците и служителите, които изповядват вероизповедание, различно от източноправославното, работодателят е длъжен да разрешава по техен избор ползване на част от годишния платен отпуск или неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 за дните на съответните религиозни празници, но не повече от броя на дните за източноправославните религиозни празници по чл. 154.

(3) Дните за религиозните празници на вероизповеданията, различни от източноправославното, се определят от Министерския съвет по предложение на официалното ръководство на съответното вероизповедание.

(4) Работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие по време на престой повече от 5 работни дни, при ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители, както и в случаите, когато работникът или служителят след покана от работодателя не е поискал отпуска си до края на календарната година, за която се полага.

(5) Работникът или служителят използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася. Работодателят е длъжен да разреши платения годишен отпуск на работника или служителя до края на съответната календарна година, освен ако ползването му е отложено по реда на чл. 176. В този случай на работника или служителя се осигурява ползване на не по-малко от половината от полагащия му се за календарната година платен годишен отпуск.

**Ползуване на отпуск от непълнолетни и майки**

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

**Прекъсване на ползуването**

Чл. 175. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Когато през време на ползуването на платения годишен отпуск на работника или служителя бъде разрешен друг вид платен или неплатен отпуск, ползуването на платения годишен отпуск се прекъсва по негово искане и остатъкът се ползува допълнително по съгласие между него и работодателя.

(2) (Нова - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Извън случаите по предходната алинея отпускът на работника или служителя може да бъде прекъсван по взаимно съгласие на страните, изразено писмено.

**Отлагане на ползването**

Чл. 176. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) (1) Ползването на платения годишен отпуск може да се отложи за следващата календарна година от:

1. работодателя - поради важни производствени причини при условието на чл. 173, ал. 5, изречение трето;

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

(2) Когато отпускът е отложен или не е ползван до края на календарната година, за която се отнася, работодателят е длъжен да осигури ползването му през следващата календарна година, но не по-късно от 6 месеца, считано от края на календарната година, за която се полага.

(3) Когато работодателят не е разрешил ползването на отпуска в случаите и в сроковете по ал. 2, работникът или служителят има право сам да определи времето на ползването му, като уведоми за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително.

**Погасяване на правото на ползване**

Чл. 176а. (Нов - ДВ, бр. 18 от 2011 г., в сила от 01.03.2011 г.) (1) Когато платеният годишен отпуск или част от него не е ползван до изтичане на две години от края на годината, за която се полага, независимо от причините за това, правото на ползването му се погасява по давност.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Когато платеният годишен отпуск е отложен при условията и по реда на чл. 176, ал. 1, правото на работника или служителя на ползването му се погасява по давност след изтичане на две години от края на годината, в която е отпаднала причината за неползването му.

**Заплащане**

Чл. 177. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) За времето на платения годишен отпуск работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползуването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни.

(2) (Нова - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Когато няма месец, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни при същия работодател, възнаграждението по ал. 1 се определя от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.

**Забрана за парично компенсиране**

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

**РАВНО ТРЕТИРАНЕ**

**Право на равно възнаграждение**

Чл. 243. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Жените и мъжете имат право на равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд.

(2) Алинея 1 се прилага за всички плащания по трудовото правоотношение.

**МИНИМАЛНА ЗАПЛАТА**

**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.

С Постановление № 372 от 22 декември 2016 г. на Министерски съвет се определя нов размер на минималната месечна работна заплата за страната в сила от 1 януари 2017 г. в размер на 460 лв. и на минималната часова работна заплата 2,77 лв. при нормална продължителност на работното време 8 часа и при 5-дневна работна седмица.

Размерът на минималната месечна работна заплата се определя за пълен работен месец.

**ЗДРАВОСЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД**

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

Чл. 275. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Органите на изпълнителната власт в рамките на своите правомощия осъществяват държавната политика по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

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

Чл. 276. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Министърът на труда и социалната политика самостоятелно или съвместно с други министри издава актове по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. При необходимост министърът на труда и социалната политика определя органите и организациите, които участват в разработването на тези актове.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Министърът на труда и социалната политика и министърът на здравеопазването самостоятелно или съвместно утвърждават единни правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, които се прилагат във всички отрасли и дейности.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Министрите и другите органи на изпълнителната власт по чл. 19, ал. 4 от Закона за администрацията утвърждават отраслови правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятията и дейностите от съответния отрасъл.

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

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

(6) (Нова - ДВ, бр. 28 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Заповедите за утвърждаване на правилата по ал. 2 и 3 се обнародват в "Държавен вестник", а правилата се издават от органа, който ги е утвърдил.

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

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

**Задължения при проектирането и строителството**

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

**Изисквания за произведени в чужбина машини и съоръжения**

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

**Разрешение за въвеждане на обектите в експлоатация**

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

**Инструктаж и обучение**

Чл. 281. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Всички работници и служители се инструктират и обучават по безопасните методи на работа.

(2) (Предишна ал. 1, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работниците и служителите, работата на които е свързана с използуване, обслужване и поддържане на машини и други технически съоръжения, както и работниците и служителите, заети в дейности, които създават опасност за здравето и живота им, задължително се инструктират, обучават и полагат изпит по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Машините, другите съоръжения и технологичните процеси с повишена опасност се обслужват само от правоспособни работници и служители. Тяхната правоспособност се урежда със специални наредби. Списъкът на съоръженията и дейностите с повишена опасност се утвърждава от съответните ведомства.

(4) (Предишна ал. 3, изм. и доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Не се допускат на работа лица без необходимите знания и умения, които се предвиждат в правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда в предприятието.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 4, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят е длъжен да организира провеждането на периодично обучение или инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при условия и по ред, определени с наредба на министъра на труда и социалната политика.

**Задължение за осигуряване на санитарно-битово и медицинско обслужване**

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

**Отказ на работника или служителя да изпълнява възложената работа**

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

**Специално работно облекло и лични предпазни средства**

Чл. 284. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят е длъжен да предоставя безплатно специално работно облекло и лични предпазни средства на работниците и служителите, които работят със или при опасни или вредни за здравето или живота машини, съоръжения, течности, газове, стопени метали, нажежени предмети и други подобни.

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

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Условията и редът за предоставяне на специално работно облекло и лични предпазни средства, както и техният вид се определят от министъра на труда и социалната политика и от министъра на здравеопазването.

(4) (Нова - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) Забранява се замяната на лични предпазни средства с тяхната парична равностойност.

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

Чл. 285. (Изм. - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) (1) На работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и организация на труда, работодателят осигурява безплатна храна и/или добавки към храната.

(2) Условията и редът, при които се осигуряват безплатната храна и/или добавките към нея по ал. 1, се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.

**Ограничаване продължителността на работата във вредна или опасна среда**

Чл. 286. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) За работа при особено вредни и опасни за здравето производства и видове работи се определя максимален брой години, след което работникът или служителят задължително се премества на друга подходяща работа.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Списъкът на производствата и видовете работи, както и максималният брой години за работа в тях се утвърждава от Министерския съвет по предложение на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика.

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

Чл. 287. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 287 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 82 от 2011 г.) Всички работници и служители подлежат на задължителни предварителни и периодични медицински прегледи. Условията за извършване на предварителните и периодичните прегледи съобразно характера на работата, условията на труда и възрастта на работниците и служителите се определят от министъра на здравеопазването.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 82 от 2011 г.) Предварителните медицински прегледи се заплащат от лицата, които кандидатстват за работа, а периодичните медицински прегледи са за сметка на работодателя.

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работодателят и длъжностните лица в предприятието са длъжни да опазват в тайна данните относно здравословното състояние на работниците и служителите и информацията от и за съответните медицински прегледи.

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

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

**Предотвратяване и отчитане на трудовите злополуки и заболяванията**

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

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

**Правна уредба на трудовите злополуки и заболяванията**

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

 **СПЕЦИАЛНА ЗАКРИЛА НА НЯКОИ КАТЕГОРИИ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ**

 **Специална закрила на непълнолетните**

**Минимална възраст за приемане на работа**

Чл. 301. (1) Минималната възраст за приемане на работа е 16 години. Забранява се приемането на работа на лица, ненавършили 16 години.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) По изключение могат да се приемат на работа и лица от 15 до 16 години за извършване на работи, които са леки и не са опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие и чието изпълнение не би било пречка за редовно посещение на училище или за участие в програми за професионално ориентиране или обучение.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) По изключение на ученически длъжности в цирковете могат да се приемат момичета, навършили 14 години, и момчета, навършили 13 години, а за участие в снимане на филми, подготовка и изнасяне на театрални и други представления могат да се привличат и лица, ненавършили 15 години, при облекчени условия и в съответствие с изискванията за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие. Условията на труда в тези случаи се определят от Министерския съвет.

**Приемане на работа на лица, ненавършили 16 години**

Чл. 302. (1) Лицата, ненавършили 16 години, се приемат на работа след обстоен медицински преглед и медицинско заключение, че са годни да извършват съответната работа и тя няма да увреди здравето и да попречи на правилното им физическо и умствено развитие.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Лицата, ненавършили 16 години, се приемат на работа с разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай.

**Приемане на работа на лица от 16 до 18 години**

Чл. 303. (1) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Забранява се приемането на лица от 16 до 18 години на работи, които са тежки, опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие.

(2) Лица от 16 до 18 години се приемат на работа след обстоен предварителен медицински преглед и медицинско заключение, което установява годността им да извършват съответната работа.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Лицата от 16 до 18 години се приемат на работа с разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай.

(4) (Нова - ДВ, бр. 18 от 2003 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Условията и редът за даване на разрешение за работа по ал. 3, на разрешение за работа на лица, ненавършили 16 години, както и задълженията на работодателя за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд за лицата, ненавършили 18 години, се уреждат с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.

**Работи за лица, ненавършили 18 години**

Чл. 304. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) За непълнолетните лица се забранява работа, която е:

1. извън техните физически или психически възможности;

2. свързана с излагане на вредно физично, биологично или химично въздействие, особено с токсични агенти, канцерогени, агенти, причиняващи наследствено генетично или вътреутробно увреждане;

3. свързана с вредности, които по какъвто и да е друг начин оказват постоянно неблагоприятно въздействие върху здравето;

4. в условия на радиация;

5. при изключително ниски или високи температури, шум или вибрации;

6. свързана с риск от трудови злополуки, за които се предполага, че не могат да бъдат осъзнати или избегнати от непълнолетния поради неговата физическа или психическа незрялост.

(2) (Отм. - ДВ, бр. 18 от 2003 г.)

**Особени грижи за непълнолетните**

Чл. 305. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят полага особени грижи за труда на лицата, ненавършили 18 години, като им създава облекчени условия за работа и условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното повишаване.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят е длъжен да уведомява непълнолетните работници и служители и техните родители или попечители за възможните рискове в работата и за мерките, предприети за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., доп. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работното време на работниците и служителите, ненавършили 18 години, е 35 часа седмично и 7 часа дневно при петдневна работна седмица. В дневното и седмичното им работно време се включва и времето за придобиване на професионална квалификация и за нейното повишаване, когато тя се осъществява в процеса на работата.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Работниците и служителите, ненавършили 18 години, имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни, включително и за календарната година, през която навършват 18 години.

 **Специална закрила на жените**

**Защита на бременните жени и на кърмачките**

Чл. 307. (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Работодателят не може да възлага, както и да задължава бременни жени и кърмачки както и работнички и служителки в напреднал етап на лечение ин-витро да извършват работа, която излага на опасност или застрашава сигурността и здравето им.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Бременната жена или кърмачката както и работничката и служителката в напреднал етап на лечение ин-витро може да откаже изпълнението на работа, която е определена като вредна за здравето на майката или детето или за която след оценка на риска е определено, че представлява съществен риск за здравето на майката или на нейното дете.

(3) Списъкът на работите и условията на труд по ал. 1 се определя с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.

**Стаи за жени**

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

**Трудоустрояване на бременни жени или кърмачки**

Чл. 309. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Когато бременна жена или кърмачка както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро изпълнява неподходяща за състоянието ѝ работа, по предписание на здравните органи работодателят предприема необходимите мерки за временно приспособяване на условията на труд на работното място и/или работното време с оглед премахване на риска за безопасността и здравето им. Ако приспособяването на условията на труд на работното място и/или на работното време е технически и/или обективно неосъществимо или не е оправдано да се изисква поради основателни причини, работодателят предприема необходимите мерки за преместване на работничката или служителката на друга подходяща работа.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Предписанието на здравните органи е задължително за изпълнение от бременната, кърмачката, работничката и служителката в напреднал етап на лечение ин-витро, както и от работодателя. До изпълнението на предписанието за преместване тя се освобождава от задължението да изпълнява неподходящата за състоянието ѝ работа, а работодателят ѝ изплаща обезщетение в размер на получаваното брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ деня на издаването на предписанието.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) В случаите по ал. 1 работничката или служителката получава трудово възнаграждение за изпълняваната работа. Когато то е по-ниско от трудовото възнаграждение за предишната работа, има право на парично обезщетение за разликата в трудовите възнаграждения съгласно отделен закон.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Работодателят съвместно със здравните органи определя ежегодно длъжности и работни места, подходящи за заемане от бременни жени и кърмачки както и работнички и служителки в напреднал етап на лечение ин-витро.

**Командироване на бременни жени и майки с деца**

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

**Специални отпуски на бременна жена или майка**

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

**Надомна работа**

Чл. 312. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работничка или служителка - майка на малко дете, до навършване на 6-годишна възраст на детето има право да работи надомно при същия или при друг работодател.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато работничката или служителката по предходната алинея премине на надомна работа при същия работодател, той е длъжен, след като престане да работи надомно, но не по-късно от навършване на 6-годишна възраст на детето, да ѝ осигури работата, която е изпълнявала преди това, а ако длъжността е съкратена - с нейно съгласие друга подходяща работа.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Когато работничката или служителката по ал. 1 премине на надомна работа при друг работодател, трудовото правоотношение с работодателя, при когото е на работа към деня на преминаването, не се прекратява, а работничката или служителката се намира в неплатен отпуск. Когато тя престане да работи надомно, но не по-късно от навършване на 6-годишна възраст на детето, неплатеният отпуск се прекратява. Ако длъжността е съкратена, работодателят с нейно съгласие ѝ осигурява друга подходяща работа.

**Ползуване на правата на майката от бащата**

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

**Задължение за уведомяване**

Чл. 313а. (Нов - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 103 от 2009 г., в сила от 29.12.2009 г.) Бременната работничка или служителка както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро ползва права по чл. 140, ал. 4, т. 2, чл. 147, ал. 1, т. 2, чл. 157, ал. 2, чл. 307, 309, 310 и чл. 333, ал. 5 след удостоверяване на състоянието си пред работодателя с надлежен документ, издаден от компетентните здравни органи.

(2) При прекъсване на бременността работничката или служителката по ал. 1 е длъжна в 7-дневен срок да уведоми работодателя.

(3) Работодателят и длъжностните лица в предприятието са длъжни да опазват в тайна обстоятелствата по ал. 1 и 2.

 **Специална закрила на лицата с намалена работоспособност**

**Основание за трудоустрояване**

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

**Работни места за трудоустрояване**

Чл. 315. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 41 от 2009 г., в сила от 01.07.2009 г., изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г.) Работодателят с повече от 50 работници и служители е длъжен да определя ежегодно работни места, подходящи за трудоустрояване от 4 до 10 процента от общия брой на работниците и служителите в зависимост от икономическата дейност.

(2) (Нова - ДВ, бр. 61 от 2011 г.) При определянето на общия брой на работниците и служителите по ал. 1 не се вземат предвид морските лица, работещи в предприятието.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 61 от 2011 г.) Частта от общия брой на работниците и служителите по ал. 1 по икономически дейности се определя от министъра на труда и социалната политика и от министъра на здравеопазването.

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

Чл. 316. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 41 от 2009 г., в сила от 01.07.2009 г.) Министрите, ръководителите на другите ведомства и общинските съвети са длъжни да създават специализирани държавни (общински) предприятия, а работодателите с повече от 300 работници и служители - цехове и други звена за работа на лица с трайно намалена работоспособност.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Дейността на специализираните предприятия, цехове и звена по предходната алинея се планира и отчита отделно, а за работниците и служителите в тях се установяват специфични правила за нормиране, отчитане и заплащане на труда по ред, установен от Министерския съвет.

**Трудоустрояване на работници и служители**

Чл. 317. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 41 от 2009 г., в сила от 01.07.2009 г.) Необходимостта от преместване на работника или служителя на друга подходяща работа или на същата работа при облекчени условия, характерът на работата, условията на труда и срокът на преместването се определят по предписание на здравните органи.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Предписанието за трудоустрояване, издадено от здравните органи, задължава работника или служителя да не изпълнява работата, от която се премества, а работодателя - да не го допуска до тази работа.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят е длъжен да премести работника или служителя на подходяща работа съгласно предписанието на здравните органи в 7-дневен срок от получаването му.

(4) (Отм., предишна ал. 5, изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) При неизпълнение на предписанието на здравните органи от работодателя той дължи на работника или служителя обезщетение по чл. 217.

**Трудоустрояване на инвалиди, които не работят**

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

**Платен годишен отпуск**

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

**Трудово възнаграждение**

Чл. 320. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работник или служител, който е трудоустроен по реда на този раздел, получава трудово възнаграждение за изпълняваната работа.

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

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

**Компетентен орган**

Чл. 417. (Нов - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) (1) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" осъществява безплатно административно сътрудничество чрез Информационната система на вътрешния пазар с компетентните органи на другите държави - членки на Европейския съюз, на държави - страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария.

(2) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" получава чрез Информационната система на вътрешния пазар искания за събиране на публични вземания по чл. 162, ал. 7 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.

(3) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" изпраща чрез Информационната система на вътрешния пазар искания за събиране на вземания по наложени имуществени санкции или глоби, включително лихви по наложени имуществени санкции или глоби, за нарушения на трудовото законодателство относно командироването и изпращането на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги, чието изпълнение не може да се извърши на територията на Република България.

**Видове административно сътрудничество**

Чл. 418. (Нов - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) (1) Административното сътрудничество по чл. 417, ал. 1 включва:

1. предоставяне на информация относно условията на труд при командироване или изпращане в рамките на предоставяне на услуги;

2. изпращане на мотивирани искания за информация и проверки до контролните органи на други държави;

3. отговори на мотивирани искания на компетентните органи на други държави в случаите на:

а) наемане на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги;

б) установени нарушения на режимите на командироване или изпращане;

4. изпращане и получаване на копия от документи;

5. връчване на документи, изпратени от контролните органи на друга държава;

6. изпращане на документи до контролните органи на друга държава за връчването им на работодатели, които командироват или изпращат работници или служители на територията на Република България;

7. уведомяване за акт, с който се налага финансова административна санкция или глоба, или за документ, свързан със събиране на вземанията във връзка с такава санкция или глоба, на работодател, който командирова или изпраща работници или служители по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1;

8. изпращане на искане за уведомяване за наказателно постановление, с което се налага имуществена санкция или глоба, или за документ, свързан със събиране на вземанията във връзка с такава санкция или глоба, на работодател, който командирова или изпраща работници или служители по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2;

9. извършване на проверки във връзка със случаите на командироване или изпращане на работници или служители и изпращане на информация от тях.

(2) В случай на затруднения при осъществяване на административното сътрудничество по ал. 1 Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" информира незабавно компетентните органи на другата държава.

(3) Информацията по ал. 1, поискана от компетентните органи на други държави или от Европейската комисия, се предоставя чрез Информационната система на вътрешния пазар в следните срокове:

1. в спешни случаи, които налагат само извършване на справки в публични регистри или потвърждаване на регистрацията по Закона за данък върху добавената стойност на работодател по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1 - в срок до два работни дни, считано от датата на получаване на искането;

2. в останалите случаи - до 25 работни дни от датата на получаване на искането.

(4) При постъпило искане за уведомяване по чл. 418, ал. 1, т. 7 Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" предприема действия по връчване на документа в срок до един месец от получаването му съгласно разпоредбите на българското законодателство.

(5) За осъществяване на административното сътрудничество по ал. 1 Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" може да изисква получаване на съдействие и информация от органи и институции съобразно тяхната компетентност.

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

Чл. 419. (Нов - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) (1) Влезлите в сила актове, изпратени с искане за събиране на вземане чрез Информационната система на вътрешния пазар, с които компетентните органи на друга държава - членка на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария налагат финансови административни санкции или глоби, включително такси и начисления, на работодател по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1 за нарушения на трудовото законодателство относно командироването или изпращането на работници или служители, подлежат на събиране по реда на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.

(2) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" предприема действия по уведомяване на работодателя за постъпило искане по ал. 1 в срок до един месец от неговото получаване.

(3) Работодателят е длъжен в едномесечен срок от получаването на уведомлението по ал. 2 да плати вземането по ал. 1.

(4) Когато в срока по ал. 3 публичното вземане не е платено, Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" изпраща искането и приложените към него документи, включително изпълнителното основание, преведени на български език, както и данни за извършеното уведомяване по ал. 2 на Националната агенция за приходите.

(5) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" уведомява чрез Информационната система на вътрешния пазар компетентния орган на другата държава за предприетите действия по ал. 2 - 4.

(6) Редът за обмен на информацията между Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" и Националната агенция за приходите се урежда със споразумение между изпълнителните директори на двете институции.

**Основания за отказ**

Чл. 420. (Нов - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) (1) Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" може да откаже извършване на действия по уведомяване за или по изпълнение на влязъл в сила акт, с който компетентните органи на друга държава - членка на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария налагат финансови административни санкции или глоби, включително такси и начисления, на работодател, който командирова или изпраща работници или служители в рамките на предоставяне на услуги, когато искането не съдържа данни относно:

1. името, известния адрес или други данни на работодателя, свързани с идентифицирането му, като данни за единен идентификационен код, код по БУЛСТАТ, единен граждански номер на физическо лице и други;

2. фактите и обстоятелствата, свързани с нарушението, имуществената санкция или глобата и основанието, на което се налага;

3. акта, позволяващ изпълнение на събирането на вземането в държавата, в която е издаден, и всякаква друга информация или документи във връзка с наложената имуществена санкция или глоба;

4. името, адреса и други данни за връзка с органа, компетентен да налага имуществената санкция или глоба, а в случай че е различен от органа, подал искането чрез Информационната система на вътрешния пазар - компетентната институция, от която може да се получи допълнителна информация относно имуществената санкция или глобата, както и за възможностите за обжалването им;

5. целта на уведомяването по чл. 418, ал. 1, т. 7 и срока, в който да се направи;

6. датата, на която актът по чл. 419, ал. 1 е влязъл в сила; размера на имуществената санкция или глобата; датите от значение за процеса на изпълнението, включително дали и по какъв начин актът е връчен на работодателя или е постановен в негово отсъствие; потвърждение, че имуществената санкция или глобата не подлежат на обжалване; основния иск, във връзка с който е направено искането.

(2) Извън случаите по ал. 1 Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" може да откаже извършването на действия по изпълнение в следните случаи:

1. когато разходите, необходими за събиране на вземанията, са несъразмерни с подлежащата за събиране сума или биха предизвикали съществени затруднения;

2. когато размерът на наложената имуществена санкция или глоба е по-малък от 350 евро или тяхната равностойност в левове;

3. когато е нарушено правото на защита на работодателя по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1.

(3) В случаите по ал. 1 и 2 Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" уведомява чрез Информационната система на вътрешния пазар компетентния орган на другата държава за мотивите за отказа.

**Спиране на процедурата**

Чл. 421. (Нов - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) (1) При постъпило уведомление чрез Информационната система на вътрешния пазар за обжалване на акта, с който компетентните органи на друга държава - членка на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария налагат финансови административни санкции или глоби, включително такси и начисления, Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" спира изпълнението на действията по тази глава до постановяването на решение по спора от съответната компетентна институция или орган в държавата, в която е издаден актът.

(2) Актът, с който Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" спира и възобновява изпълнението, се изпраща в 7-дневен срок от издаването му на компетентната териториална дирекция/офис на Националната агенция за приходите, когато актът, който се обжалва, е бил предаден за принудително изпълнение.

**Изпращане на искане за събиране на суми по наложени административни наказания**

Чл. 422. (Нов - ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.) (1) Влезлите в сила наказателни постановления, с които са наложени глоби или имуществени санкции на работодател по чл. 121а, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 2 за нарушения на трудовото законодателство относно командироването или изпращането на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги, чието изпълнение не може да се извърши на територията на Република България, се изпращат заедно със събраните суми от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" до компетентния орган на държавата по регистрация на работодателя или на предприятието, което осигурява временна работа, с искане за събиране чрез Информационната система на вътрешния пазар.

(2) Искането по ал. 1 съдържа:

1. името, известния адрес или други данни на работодателя, свързани с идентифицирането му;

2. фактите и обстоятелствата, свързани с нарушението, имуществената санкция или глобата, и основанието, на което тя се налага;

3. влязлото в сила наказателно постановление и всякаква друга информация или документи във връзка с наложената имуществена санкция или глоба;

4. името, адреса и други данни за връзка с Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда";

5. целта на уведомяването за влязлото в сила наказателно постановление и срока, в който то трябва да се изпълни;

6. датата, на която наказателното постановление е влязло в сила; датите от значение за процеса на изпълнението, включително дали и по какъв начин актът е връчен на работодателя или е постановен в негово отсъствие; потвърждение, че имуществената санкция или глобата не подлежат на обжалване; основния иск, във връзка с който е направено искането по ал. 1;

7. размера на имуществената санкция или глобата, включително размера на дължимата лихва от датата на влизането в сила на наказателното постановление до изпращането му в другата държава;

8. размера на събраната сума по т. 7 и остатъка, който подлежи на събиране.

(3) При обжалване на наказателното постановление по ал. 1 Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" уведомява незабавно компетентния орган на държавата по регистрация на работодателя или на предприятието, което осигурява временна работа, чрез Информационната система на вътрешния пазар за спиране на действията по събиране на вземанията.