

# КОДЕКС НА ТРУДА – промени 2015

[Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда - 17.07.2015 г.](#)



## Нов вид трудов договор - за краткотрайна сезонна селскостопанска работа (чл. 114 а от КТ - нов)

### Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа

Чл. 114а. (1) Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа може да се сключва между работник и регистриран земеделски стопанин за работа за един ден, като това време не се признава за трудов стаж. мб-ЦД 502-01-38.RTF

(2) С един работник може да се сключват трудови договори общо за не повече от 90 работни дни в една календарна година.

(3) Трудов договор може да се сключва за професии, неизискващи специална квалификация в основна икономическа дейност „Растениевъдство„ – само за прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци и розов цвят.

(4) Трудовият договор по ал. 1 съдържа данни за страните, място на работа, наименование на длъжността, размер на трудовото възнаграждение, дата на изпълнение на работата, продължителност, начало и край на работния ден. Продължителността на работното време е равна на пълната законоустановена продължителност.

(5) Трудовото възнаграждение се изплаща лично на работника срещу разписка в края на работния ден.

(6) При сключване и при прекратяване на трудовия договор не се прилагат чл. 62, ал. 3 и 4, чл. 127, ал. 1, т. 4 и чл. 128а, ал. 3.

(7) Условието и редът за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори пред инспекцията по труда се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика, съгласувана с управителя на Националния осигурителен институт и с изпълнителния директор на Националната агенция за приходите. С наредбата се утвърждава и образец на трудов договор по ал. 1.

(8) Работниците, които полагат труд по ал. 1, се осигуряват при условия и по ред, установени в Кодекса за социално осигуряване и в Закона за здравното осигуряване.

## Промени в реда на ползване на отпуските (чл. 172, чл. 173 и чл. 176 – ИЗМ.)

- **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.

- **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.



## Промени в Наредбата за работното време, почивките и отпуските

С промени в Наредбата за работното време, почивките и отпуските отпада задължението на работодателите да утвърждават график за ползване на платения годишен отпуск, но им се възлага в началото на всяка календарна година – до 31 януари, да уведомяват работниците и служителите за размера на отпуска, който предстои да ползват през същата година, вкл. отложен или неползван от предходни години.

Работникът или служителят използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася. За да се гарантира реализирането на правото на платен годишен отпуск, се създава задължение за работодателя да разреши платения годишен отпуск на работника или служителя до края на съответната календарна година, освен ако ползването му е отложено.

Когато работникът или служителят не е поискал отпуска си до края на календарната година, за която се полага, работодателят може писмено да го покани да използва отпуска си. Ако работникът или служителят не пожелае да ползва отпуска си, работодателят има право да му предостави отпуска и без негово съгласие. Когато отпусъкът 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 най-късно до края на м. юни. В случай че работодателят не е разрешил ползването на отпуска в този срок, работникът или служителят има право сам да определи времето на ползване на платения годишен отпуск в рамките на давностния срок, като уведоми за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително.

Работодателят може да прекратява трудовото правоотношение с лицата, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст с писмено предизвестие (чл. 328, ал. 1, т. 10 – изм.)

- **Прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие**

Чл. 328. (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 в следните случаи:

...

10. (изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., доп. - ДВ, бр. 28 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 101 от 2010 г., изм. - ДВ, бр. 7 от 2012 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, при навършване на 65-годишна възраст - за професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование;

Работниците и служителите, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, могат да прекратяват трудовия си договор писмено, без предизвестие (чл. 327, ал. 1, т. 12 - нова)

- Прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие  
Чл. 327. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 327, доп. - ДВ, бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) Работникът или служителят може да прекрати трудовия договор писмено, без предизвестие, когато:

...

12. (нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.





Отпада изискването работодателят да разработва и утвърждава правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

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.)



Отпада изискването работодателят да уведомява предварително инспекцията по труда при удължаване на работното време, но остава задължението за предварителна консултация с представителите на синдикалните организации (чл. 136а, ал. 1 - изм.)

- **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.

При работно време с променливи граници работникът или служителят да отработва неотработеното дневно работно време в следващия или в други дни от същата работна седмица (чл. 139, ал. 3 – нова)



### 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.

## Работодателят трябва да води трудово досие на работника или служителя (чл. 128б от КТ - нова)

Чл. 128б. (Нов - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) (1) Работодателят е длъжен да води трудово досие на всеки работник или служител.

(2) Трудовото досие на работника или служителя се създава при постъпване на работа и в него се съхраняват документите във връзка с възникването, съществуването, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение.

(3) Работникът или служителят има право да получава заверени копия от съхраняваните документи по реда на чл. 128а.



## Зачитане за трудов стаж на времето на неплатен служебен или творчески отпуск (чл. 161, ал. 2 – нова)

### 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.

Контролните органи ще поставят специален знак, указващ приложена принудителна административна мярка за нарушения на правилата за здравословни и безопасни условия на труд (чл. 404, ал. 1, т. 3 – доп. и ал. 2 - нова)

### Принудителни административни мерки

Чл. 404. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г., доп. - ДВ, бр. 77 от 2010 г.) За предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях контролните органи на инспекцията по труда, както и органите по чл. 400 и 401 по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да прилагат следните принудителни административни мерки:

...

3. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., доп. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) да спират дейността на предприятия, производства и обекти, включително строежа и реконструкцията им, както и машини, съоръжения и работни места, когато нарушенията на правилата за здравословни и безопасни условия на труда застрашават живота и здравето на хората, да поставят специален знак, указващ приложената принудителна административна мярка, като при неразрешеното му премахване се носи административнонаказателна отговорност;

...

(2) (Нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Министърът на труда и социалната политика определя с наредба правилата за поставяне и графичното изображение на знака по ал. 1, т. 3.

Удължено или непълно работно време ще могат да въведат при необходимост микро- и малките предприятия. Възстановява се и задължението им да утвърждават Правилник за вътрешния трудов ред.

Новият § 2а от ДР на КТ, с който се регламентираше отпадане задължението на микропредприятията и малките фирми да се съобразяват с разпоредбите на чл. 136а (за удължено работно време), чл. 138а (за предварително съгласуване със синдикатите временното установяване на непълното работно време) и чл. 181 (за издаването на правилник за вътрешния трудов ред), е отменен със задна дата от 17.07.2015 г. с § 58 от преходните и заключителните разпоредби на [Закона за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване](#), обнародван в ДВ, бр. 61 от 2015 г.



## Допълнени са разпоредбите относно тристранното сътрудничество (чл. 3, ал. 3 и 4 – нови)

### Тристранно сътрудничество

Чл. 3. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

(1) (Доп. - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Държавата осъществява регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Обхватът на въпросите на жизненото равнище, предмет на консултации, се определя с акт на Министерския съвет по предложение на Националния съвет за тристранно сътрудничество.

...

(3) (Нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) По въпроси в обхвата на ал. 1 могат да се сключват споразумения между представителните организации на работниците и служителите и работодателите за приемане на нормативни актове, когато:

1. споразумението е сключено по тяхно искане след преценка на държавата;
2. държавата е предложила сключване на споразумението.

(4) (Нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Изпълнението на споразуменията по ал. 3 се осъществява от държавата.



Прецизирани са разпоредбите относно допълнителния отпуск за отглеждане на дете след използване на отпуска поради бременност, раждане или осиновяване (чл. 164, ал. 1 – изм. и чл. 165 – отм.)



**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.

**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.)

**Прецизирани са разпоредби, свързани с договорите за професионална квалификация по чл. 230 (ал. 1 – изм., ал. 2 – доп. ал. 3 - нова, ал. 4 и 5 – изм. ), чл. 231 (ал. 1- 3 – изм.) и чл. 232 (ал. 1- 3 – изм. )**

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

Чл. 230. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) С трудовия договор с условие за обучение по време на работа работодателят се задължава да обучи работника или служителя в процеса на работата по определена професия или специалност, а работникът или служителят - да я усвои. Такъв договор с един и същ работник или служител в едно и също предприятие за обучение по същата професия може да се сключва само веднъж.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 61 от 2014 г., доп. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) С договора се определят формите, мястото и времетраенето на обучението, обезщетението, което страните си дължат при неизпълнение, както и други въпроси, свързани с осъществяване на обучението. Времетраенето на обучението не може да бъде повече от 6 месеца, освен в случаите на обучение чрез работа (дуално обучение), организирано при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение, в които времетраенето се определя съгласно училищния учебен план.

(3) (Нова - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Трудовият договор с условие за обучение за учениците в професионалните училища и професионалните гимназии се сключва по реда на глава петнадесета, раздел I.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., предишна ал. 3, изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) С договора страните определят и срока, през който работникът или служителят се задължава да работи при работодателя след успешното завършване на обучението, а работодателят - да му осигури работа съобразно придобитата квалификация. Този срок не може да бъде по-дълъг от 3 години.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., предишна ал. 4, изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) През време на обучението работникът или служителят получава трудово възнаграждение според извършената работа, но не по-малко от 90 на сто от минималната работна заплата, установена за страната.

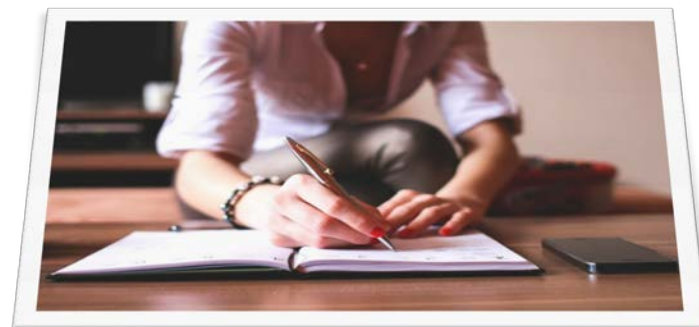
## Завършване на обучението

Чл. 231. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г.)

(1) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Резултатът от обучението по договора по чл. 230, ал. 1 се установява чрез изпит на работника или служителя, който се провежда при условия и по ред, определени от работодателя. При обучение за придобиване на професионална квалификация изпитът се провежда при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 61 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) При успешно полагане на изпита на работника или служителя се издава документ, който удостоверява придобитите знания и умения. При обучение за придобиване на професионална квалификация резултатите от обучението се удостоверяват при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) При завършване на обучението работникът или служителят има право на платен отпуск за подготовка и явяване на изпит в размер, уговорен с работодателя, но не по-малко от 5 работни дни. При повторно явяване на изпит работникът или служителят има право на неплатен отпуск в размер 5 работни дни, който се признава за трудов стаж.



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

Чл. 232. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

- (1) (Изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 61 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) След успешно завършване на обучението, съгласно договора по чл. 230, ал. 1, с изключение на случаите на обучение чрез работа (дуално обучение), организирано при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение, работодателят е длъжен да приеме работника или служителя на работа съобразно придобитата професионална квалификация, а работникът или служителят - да постъпи на работа и да работи в уговорения срок.
- (2) (Изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Ако работодателят не осигури на работника или служителя, завършил успешно обучението, работа съобразно придобитата квалификация, той му дължи брутно трудово възнаграждение за съответната длъжност за времето, през което не му е осигурил такава работа, но за не повече от 6 месеца, доколкото не е уговорено друго.
- (3) (Изм. - ДВ, бр. 27 от 2014 г., изм. - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) Ако работникът или служителят по неважители причини не завърши обучението или след като го е завършил, не постъпи на осигурената му от работодателя работа, или я напусне преди определения срок, дължи на работодателя обезщетение съответно на неизпълнението в размер, уговорен от страните, но не повече от шесткратния размер на брутно трудово възнаграждение за съответната длъжност.

...