

# **НАРЕДБА за работното време, почивките и отпуските**

Приета с ПМС № 72 от 30.12.1986 г., обн., ДВ, бр. 6 от 23.01.1987 г., в сила от 1.01.1987 г., изм. и доп., бр. 31 от 19.04.1991 г., в сила от 19.04.1991 г., изм., бр. 55 от 12.07.1991 г., бр. 59 от 23.07.1991 г., в сила от 1.06.1991 г., бр. 59 от 9.07.1993 г., бр. 67 от 6.08.1993 г., в сила от 1.07.1993 г., бр. 38 от 6.05.1994 г., изм. и доп., бр. 54 от 15.06.2001 г., в сила от 31.03.2001 г.; изм. с Решение № 9353 от 21.10.2002 г. на ВАС на РБ - бр. 103 от 5.11.2002 г., в сила от 5.11.2002 г.; изм. и доп., бр. 72 от 17.08.2004 г., в сила от 1.08.2004 г., бр. 24 от 22.03.2005 г., в сила от 1.01.2005 г., изм., бр. 103 от 23.12.2005 г., изм. и доп., бр. 96 от 28.11.2006 г., доп., бр. 1 от 5.01.2007 г., в сила от 1.01.2007 г., изм. и доп., бр. 10 от 6.02.2009 г., бр. 67 от 21.08.2009 г., бр. 21 от 15.03.2011 г., в сила от 15.03.2011 г., бр. 19 от 6.03.2012 г., доп., бр. 110 от 21.12.2013 г., в сила от 1.01.2014 г., изм. и доп., бр. 63 от 18.08.2015 г., в сила от 18.08.2015 г., бр. 41 от 23.05.2017 г., в сила от 1.06.2017 г., бр. 58 от 13.07.2018 г.; изм. с Решение № 10233 от 2.07.2019 г. на ВАС на РБ - бр. 18 от 28.02.2020 г., в сила от 28.02.2020 г.; доп., бр. 56 от 23.06.2020 г., изм. и доп., бр. 78 от 30.09.2022 г., в сила от 1.08.2022 г.

## **Глава първа РАБОТНО ВРЕМЕ**

### **Раздел I (Отм. - ДВ, бр. 59 от 1993 г.) Намалено работно време**

**Чл. 1.** (Отм. - ДВ, бр. 59 от 1993 г.).

**Чл. 2.** (Отм. - ДВ, бр. 59 от 1993 г.).

**Чл. 3.** (Отм. - ДВ, бр. 59 от 1993 г.).

**Чл. 4.** (Отм. - ДВ, бр. 59 от 1993 г.).

### **Раздел II Разпределение и изчисляване на работното време**

**Чл. 4а.** (Нов - ДВ, бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г.) (1) В Правилника за вътрешния трудов ред се определят началото и краят на работния ден, редът за редуването на смените, почивките по време на работа, редът за отчитане на работното време, времето на задължително присъствие в предприятието, когато е уговорено променливо работно време, времето за хранене на работниците и служителите в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, както и други въпроси, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието.

(2) (Нова – ДВ, бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г.) В Правилника за вътрешния трудов ред се уреждат условията и редът за въвеждане и начинът на отчитане на работното време при променливо работно време, когато извън времето на задължителното

присъствие работникът или служителят отработва неотработеното дневно работно време в следващия или в други дни от същата работна седмица.

(3) (Нова – ДВ, бр. 78 от 2022 г., в сила от 30.09.2022 г.) В Правилника за вътрешния трудов ред се определя начинът на запознаване на работниците и служителите с утвърдените поименни графици за работа при сумирано изчисляване на работното време, за дежурство и за времето на разположение. Когато е уговорено задължение за разположение на работника и служителя, се определя и начинът на уведомяване за явяване на работа.

**Чл. 5.** (1) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г., отм., Решение № 9353 на ВАС на РБ, бр. 103 от 2002 г.).

(2) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г., отм., Решение № 9353 на ВАС на РБ, бр. 103 от 2002 г.).

(3) Работното време с променливи граници при подневно изчисляване има нормална продължителност. При работно време с променливи граници може да се установява и сумирано изчисляване на работното време при условията и по реда на чл. 142, ал. 2 КТ.

(4) С променливите граници на работното време не може да се нарушават минималният размер на обедната, междудневната и седмичната почивка.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г., отм., Решение № 9353 на ВАС на РБ, бр. 103 от 2002 г.).

**Чл. 6.** (1) (Изм. – ДВ, бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г.) При разделяне на работния ден на две или три части (чл. 139, ал. 4 КТ) броят на прекъсванията, без обедната почивка, не може да бъде повече от две за един работен ден, а продължителността на всяко прекъсване, с изключение на обедната почивка, не може да бъде по-малка от 1 час.

(2) При разделяне на работния ден на части не може да се нарушава минималната непрекъсната междудневна и седмична почивка.

**Чл. 7.** (Изм. - ДВ, бр. 72 от 2004 г.) Съгласието за полагане на нощен труд от майки с деца до 6-годишна възраст, от майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, и от трудоустроени работници и служители се дава в писмена форма. Съгласието може да се оттегли писмено най-късно 3 дни преди датата, от която работникът и служителят искат да преустановят полагането на нощен труд, освен при основателни причини, които налагат това да стане веднага.

**Чл. 8.** (Отм. - ДВ, бр. 67 от 1993 г., нов, бр. 54 от 2001 г.) (1) Удължаване на работното време по чл. 136а КТ се извършва с писмена заповед на работодателя за всеки отделен случай, издадена не по-късно от 3 работни дни преди датата на удължаването, като за издадената заповед незабавно се уведомяват работниците и служителите, за които тя се отнася. В заповедта се определят началната и крайната дата на удължаването, звената и работните места, за които тя се отнася.

(2) (Отм. – ДВ, бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г.).

(3) (Изм. - ДВ, бр. 96 от 2006 г., бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г.) В специалната книга за отчитане удължаването и компенсирането на работното време се посочват: номерът на заповедта за удължаване на работното време, данни за проведените консултации с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ, трите имена на работника или служителя, денят и времето на удължаване, продължителността на периода на удължаване, началната и крайната дата на периода на удължаване и номерът на заповедта за компенсиране, а в случаите по чл. 136а, ал. 5 КТ - и изплатеното възнаграждение. Когато в предприятието е въведена автоматизирана система за обработка на информацията за работните заплати и

управлението на персонала, в специалната книга се вписват само номерата на заповедите за удължаването и компенсирането на работното време, ако другите данни са включени в тази система.

(4) Работодателят определя със заповед длъжностното лице, което вписва данните по ал. 3 в специалната книга за отчитане удължаването и компенсирането на работното време.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 72 от 2004 г.) Съгласието за работа при условията на удължено работно време от майките с деца до 6-годишна възраст, от майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, от трудоустроените, ако това не се отразява неблагоприятно на здравето им съгласно заключение на здравните органи, и от учащите се без откъсване от производството се дава в писмена форма за всеки отделен случай.

(6) При удължаване и компенсиране на работното време трудовото възнаграждение на работниците и служителите, за които се прилага система на заплащане според времетраенето, не се променя.

**Чл. 9.** (Изм. - ДВ, бр. 31 от 1991 г., отм., бр. 67 от 1993 г., нов, бр. 54 от 2001 г., изм., бр. 96 от 2006 г.) Установяване на непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 КТ се извършва с писмена заповед на работодателя за всеки отделен случай не по-късно от 10 работни дни преди датата на преминаването към непълно работно време. В заповедта изрично се посочват срокът и работните места, за които се въвежда непълно работно време, продължителността на работното време и данни за проведеното съгласуване с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ.

**Чл. 9а.** (Нов - ДВ, бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г., изм., бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.01.2018 г.) (1) Едновременно с установяването на сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 КТ работодателят утвърждава поименни графици за работа за периода, за който е установено сумираното изчисляване, които трябва да се съхраняват най-малко 3 години след края на периода. Работодателят запознава работниците или служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях.

(2) (Доп. – ДВ, бр. 58 от 2018 г.) През периода, за който е установено сумираното изчисляване, утвърдените поименни графици могат да се изменят от работодателя при промяна на числеността на заетите работници и служители или на други обстоятелства, при които те са утвърдени.

(3) (Изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г.) Поименните графици се изготвят така, че сборът от работните часове по графика на работника или служителя за периода, за който е установено сумираното изчисляване, не трябва да е по-голям от нормата за продължителност на работното време, определена по чл. 9б.

(4) Когато се полага нощен труд, сборът от работните часове по графика на работника или служителя по ал. 3 се изчислява след превръщане на нощните часове в дневни за смените с 4 и повече от 4 часа нощен труд с коефициента по чл. 9, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с Постановление № 4 на Министерския съвет от 2007 г. (обн., ДВ, бр. 9 от 2007 г.; изм. и доп., бр. 56 и 83 от 2007 г., бр. 11 от 2008 г., бр. 10 и 67 от 2009 г., бр. 95 и 106 от 2011 г. и бр. 21 и 49 от 2012 г.). Превръщане на нощните часове в дневни не се извършва, когато за работното място е установено намалено работно време, както и в случаите, когато трудовият договор е сключен за работа само през нощта.

**Чл. 9б.** (Нов – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.01.2018 г.) (1) (Изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г.) При сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 от КТ се определя норма за продължителност на работното време за периода. Нормата се определя в часове,

като броят на работните дни по календар, включени в периода на отчитане, се умножи по дневната часова продължителност на работното време, определено в трудовия договор.

(2) (Изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г.) Когато работник или служител през целия или през част от периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, е ползвал отпуск, нормата за продължителност на работното му време се преизчислява, като от броя на работните дни по календар се изваждат съответните дни отпуск, разрешени в работни дни по календар.

(3) (Нова – ДВ, бр. 58 от 2018 г., доп., бр. 78 от 2022 г. , в сила от 30.09.2022 г.) Когато работник или служител през целия или през част от периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, е ползвал отпуск за временна неработоспособност, за бременност, раждане, за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст, нормата за продължителност на работното му време се преизчислява, като от нормата по ал. 1 се извадят съответните часове по утвърдения поименен график.

**Чл. 9в.** (Нов – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.01.2018 г.) (1) Когато в края на периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, отработените от работника или служителя часове по графика са по-малко от часовете, определени по реда на чл. 9б, за недостигащите часове се счита, че работникът или служителът е в престой не по своя вина, с изключение на случаите на виновно неявяване на работника или служителя на работа.

(2) Когато трудовото правоотношение на работник или служител е прекратено преди изтичането на периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, и отработените от него часове по графика са по-малко от часовете, определени по реда на чл. 9б, за периода до датата на прекратяването се счита, че работникът или служителът е в престой не по своя вина, с изключение на случаите на виновно неявяване на работника или служителя на работа.

**Чл. 9г.** (Нов – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.01.2018 г., изм., бр. 58 от 2018 г.) Отработените часове от работника или служителя, които в края на периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, са повече от часовете, определени съгласно чл. 9б, се отчитат за извънреден труд по реда на чл. 149 КТ пред инспекцията по труда.

**Чл. 10.** (Отм. – ДВ, бр. 78 от 2022 г. , в сила от 30.09.2022 г.).

**Чл. 11 - 12.** (Отм. - ДВ, бр. 38 от 1994 г.).

**Чл. 13.** (Изм. - ДВ, бр. 55 от 1991 г., отм., бр. 38 от 1994 г.).

## **Раздел Па**

**(Нов – ДВ, бр. 78 от 2022 г. , в сила от 30.09.2022 г.)**

### **Дежурство и време на разположение**

**Чл. 13а.** (Нов – ДВ, бр. 78 от 2022 г. , в сила от 30.09.2022 г.) (1) Дежурството представлява организация на работата при подневно или сумирано изчисляване на работното време, при която работникът или служителът е на работното си място и изпълнява или е в готовност да изпълнява трудовите си задължения.

(2) Времето на дежурство се включва в работното време, определено в трудовия договор.

(3) За времето на дежурство на работника или служителя се изплаща уговореното

трудова възнаграждение.

**Чл. 13б.** (Нов – ДВ, бр. 78 от 2022 г. , в сила от 30.09.2022 г.) (1) Когато особеният характер на работата налага, работодателят може да определя със заповед длъжностите, за които се установява задължение за дежурство, след консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от КТ. След издаването на заповедта работодателят утвърждава поименни графици за дежурство, които се съхраняват най-малко 3 години. Работодаателят запознава работниците и служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях.

(2) При сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 от КТ времето на дежурство се включва в поименния график за работа по чл. 9а, ал. 1.

(3) При подневно изчисляване на работното време работодателят утвърждава поименен месечен график за времето на дежурство.

(4) Графикът по ал. 2 и 3 се изготвя при спазване на непрекъснатата минимална междудневна и седмична почивка, установена в Кодекса на труда.

**Чл. 13в.** (Нов – ДВ, бр. 78 от 2022 г. , в сила от 30.09.2022 г.) (1) Когато особеният характер на работата налага, може да се уговори задължение за работника или служителя да е на разположение на работодателя извън територията на предприятието с готовност при необходимост да започне да изпълнява трудовите си задължения.

(2) Времето на разположение не се отчита като работно време.

**Чл. 13г.** (Нов – ДВ, бр. 78 от 2022 г. , в сила от 30.09.2022 г.) (1) Задължението за разположение се уговаря в индивидуален и/или в колективен трудов договор.

(2) В индивидуалния трудов договор се уговаря и времето, необходимо за явяване на работа.

(3) Работодаателят утвърждава поименни графици за времето на разположение, които се съхраняват най-малко 3 години. Работодаателят запознава работниците и служителите с утвърдените поименни графици предварително.

**Чл. 13д.** (Нов – ДВ, бр. 78 от 2022 г. , в сила от 30.09.2022 г.) (1) Максималната продължителност на времето на разположение не може да надвишава:

1. общо за един календарен месец – 100 часа;
2. за едно денонощие през работни дни – 12 часа;
3. през почивни дни – 48 часа.

(2) На работник или служител не може да се възлага да бъде на разположение:

1. в два последователни работни дни или в две последователни работни смени;
2. в повече от два почивни дни в един календарен месец.

(3) Ограниченията по ал. 1 и 2 може да не бъдат прилагани при оказване на медицинска помощ.

**Чл. 13е.** (Нов – ДВ, бр. 78 от 2022 г. , в сила от 30.09.2022 г.) Когато по време на разположение работникът или служителът изпълнява трудовите си задължения, в 3-дневен срок от деня, в който е положен трудът, работодателят издава заповед, в която се посочват датата и часът на явяване на работа и продължителността на положения труд.

**Чл. 13ж.** (Нов – ДВ, бр. 78 от 2022 г. , в сила от 30.09.2022 г.) При полагане на труд по времето на разположение на работника или служителя се осигурява минималният размер на непрекъснатата междудневна и седмична почивка след приключване на работата.

**Чл. 13з.** (Нов – ДВ, бр. 78 от 2022 г. , в сила от 30.09.2022 г.) (1) За времето на разположение се заплаща допълнително трудово възнаграждение по чл. 10 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

(2) Фактически извършената работа по времето на разположение се отчита и заплаща

като извънреден труд в месеца, в който е положен трудът.

## **Раздел III**

### **Извънреден труд**

**Чл. 14.** (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.).

**Чл. 15.** (1) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г., предишен текст на чл. 15, бр. 72 от 2004 г., изм., бр. 78 от 2022 г., в сила от 30.09.2022 г.) За полагането на извънреден труд се издава заповед от работодателя. Тя се съобщава на работниците и служителите най-малко 24 часа предварително.

(2) (Нова - ДВ, бр. 72 от 2004 г.) В случаите по чл. 153, ал. 4 КТ в заповедта за извънреден труд за всеки работник или служител задължително се посочва денят, в който през следващата работна седмица ще се ползва непрекъснатата почивка в размер не по-малък от 24 часа.

**Чл. 16.** (Изм. - ДВ, бр. 72 от 2004 г.) Съгласието за полагане на извънреден труд от майките с деца до 6-годишна възраст, от майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, и от трудоустроени работници и служители се дава в писмена форма за всеки отделен случай.

**Чл. 17.** (1) Отказът на работника и служителя по чл. 148 КТ да полага извънреден труд се прави в писмена форма, мотивирано и се регистрира от предприятието по установения ред не по-късно от началото на неговото полагане.

(2) Работникът и служителят, направил отказ по реда на предходната алинея, не може да бъде дисциплинарно наказан, докато не се докаже или по реда на глава 18 КТ не се установи, че неговият отказ е незаконен.

**Чл. 18.** (1) (Доп. - ДВ, бр. 72 от 2004 г., предишен текст на чл. 18, бр. 24 от 2005 г.) В специалната книга за отчитане на извънредния труд се посочват: трите имена на работника и служителя, номерът на заповедта за полагане на извънреден труд, денят и часът на започване и завършване на работата и размерът на трудовото възнаграждение, изплатено на работника и служителя за положения от него извънреден труд, както и денят, определен за почивка по реда на чл. 15, ал. 2.

(2) (Нова - ДВ, бр. 24 от 2005 г.) Положените часове извънреден труд се отразяват във ведомостите за заплатите за съответния месец.

**Чл. 19.** (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.).

## **Глава втора**

### **ПОЧИВКИ**

**Чл. 20.** (1) (Отм. с Решение № 9353 на ВАС на РБ - ДВ, бр. 103 от 2002 г.).

(2) (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.).

(3) (Отм. с Решение № 9353 на ВАС на РБ - ДВ, бр. 103 от 2002 г.).

**Чл. 21.** (1) (Отм., Решение № 9353 на ВАС на РБ - ДВ, бр. 103 от 2002 г.).

(2) (Отм. с Решение № 9353 на ВАС на РБ - ДВ, бр. 103 от 2002 г.).

## **Глава трета**

### **ОТПУСКИ**

## Раздел I

### Платен годишен отпуск

**Чл. 22.** (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.) (1) (Предишен текст на чл. 22, доп. - ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г., изм., бр. 78 от 2022 г., в сила от 30.09.2022 г.) Всеки работник и служител, който има най-малко 4 месеца трудов стаж, придобива право да ползува платен годишен отпуск по чл. 155 и 156 КТ. Когато 4-месечният трудов стаж е придобит през първата година на работа на работника и служителя, той има право на платен годишен отпуск за същата година в пълен размер. Когато част от 4-месечния трудов стаж е придобита през една календарна година и друга част - през следващата календарна година, той има право на платен годишен отпуск за първата календарна година пропорционално на трудовия му стаж през тази година, а за втората година придобива право на платен годишен отпуск в пълен размер. За ползуване на платения годишен отпуск за втората и следващите календарни години не се изисква нов 4-месечен трудов стаж, като в тези случаи размерът на отпуска за съответната календарна година се определя пропорционално на трудовия стаж на работника или служителя в това предприятие.

(2) (Нова - ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г.) Платеният годишен отпуск се разрешава въз основа на писмено искане на работника или служителя до работодателя.

**Чл. 23.** (1) (Отм., Решение № 9353 на ВАС на РБ - ДВ, бр. 103 от 2002 г.).

(2) Работникът и служителят, който работи през част от законоустановеното работно време (непълно работно време), има право на платен годишен отпуск пропорционално на времето, което му се признава за трудов стаж.

**Чл. 24.** (Изм. - ДВ, бр. 59 от 1991 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.) Директорите на детските градини, училищата и обслужващите звена по чл. 33а, ал. 1, т. 2 и 5 от Закона за народната просвета, помощник- директорите със задължителна норма за преподавателска работа в училищата и обслужващите звена по чл. 33а, ал. 1, т. 2 и 5 от Закона за народната просвета, учителите, учителите-методици, възпитателите, педагогическите съветници, ръководителите на филиали в междуучилищни центрове за трудово политехническо обучение, логопедите, психолозите, корепетиторите, хореографите, ръководителите на учебно-изчислителни кабинети, рехабилитаторите на слуха и говора имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 48 работни дни.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 78 от 2022 г., в сила от 30.09.2022 г.) Учителите, които са постъпили на работа след започване на учебната година и до ваканцията нямат 4 месеца трудов стаж, ползуват за същата година платен отпуск по 4 работни дни за всеки прослужен месец.

**Чл. 25.** (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г., бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г.) Професорите, доцентите, главните асистенти, асистентите, старши преподавателите и преподавателите във висшите училища имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 48 работни дни.

**Чл. 26.** (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.) (1) Преподавателите в детските музикални и балетни школи, признати за учебни заведения, имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 36 работни дни.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г.) Директорите, заместник-директорите и учителите в социалните учебно-професионални центрове имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 36 работни дни.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г.) Възпитателите, педагозите и

специалните педагози в домовете за деца с физически увреждания и с умствена изостаналост, в домовете за деца, лишени от родителска грижа, в домовете за медико-социални грижи за деца, в детските ясли, в дневните центрове за деца с увреждания, в дневните центрове за деца с увреждания - седмична грижа, в центровете за социална рехабилитация и интеграция, които предоставят социални услуги за деца, в центровете за настаняване от семеен тип, в центровете за обществена подкрепа, в центровете за работа с деца на улицата, в кризисните центрове, в приютите за безнадзорни деца, в преходните жилища, които предоставят социални услуги за деца, както и в другите места за предоставяне на социални услуги за деца имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 36 работни дни.

**Чл. 27.** (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.) (1) Директорите, заместник- директорите (завеждащите учебната работа) и преподавателите в постоянно действащите школи, които не са признати за учебни заведения, имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 30 работни дни.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г.) Директорите (управителите) на домовете за деца с физически увреждания и с умствена изостаналост, на домовете за деца, лишени от родителска грижа, на домовете за медико-социални грижи за деца, на детските ясли, на дневните центрове за деца с увреждания, на дневните центрове за деца с увреждания - седмична грижа, на центровете за социална рехабилитация и интеграция, които предоставят социални услуги за деца, на центровете за настаняване от семеен тип, на центровете за обществена подкрепа, на центровете за работа с деца на улицата, на кризисните центрове, на приютите за безнадзорни деца и на преходните жилища, които предоставят социални услуги за деца, както и на другите места за предоставяне на социални услуги за деца имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 30 работни дни.

**Чл. 28.** (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.) Научните работници в научноизследователските, научно-музейните, научно-художествените и научно-библиотечните учреждения имат право на удължен платен годишен отпуск в размери, както следва:

1. (изм. - ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г.) асистент и главен асистент - 35 работни дни;

2. (изм. - ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г.) доцент и професор, ръководител (директор, председател) на научна организация (институт) - 40 работни дни;

3. член-кореспондент, академик - 45 работни дни.

**Чл. 29.** (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.) Артистичният и художествено-техническият персонал в театрите, цирковете, музикалните институти, кинематографията и радиостанциите, както и художествено-техническият персонал в телевизиите имат право на удължен платен годишен отпуск в размери съгласно приложение № 1.

**Чл. 30.** (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.) Работниците и служителите от летателния състав на гражданското въздухоплаване имат право на удължен платен годишен отпуск съобразно пролетените часове, както следва:

1. до 400 пролетени часа - 36 работни дни;

2. от 401 до 600 пролетени часа - 40 работни дни;

3. от 601 до 700 пролетени часа - 45 работни дни;

4. над 700 пролетени часа - 48 работни дни.

**Чл. 31.** (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.) (1) Ръководните служители по трудово правоотношение в централните и териториалните органи на изпълнителната власт, заемащи някоя от длъжностите по чл. 19, ал. 2, 3 и 4 от Закона за администрацията, и



техните заместници, както и заемащите длъжности по трудово правоотношение въз основа на избор от Народното събрание или като определени или назначени от Министерския съвет или от Президента на Република България имат право на удължен редовен платен годишен отпуск в размер 30 работни дни.

(2) Ръководните служители, секретарите и заемащите други експертни длъжности в Администрацията на Президента на Република България имат право на удължен редовен платен годишен отпуск в размер 30 работни дни.

(3) Главните редактори, редакторите, репортерите и членовете на редколегиите на всекидневния печат, както и директорите и главните редактори на Българската телеграфна агенция имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 30 работни дни.

**Чл. 32.** (Отм. - ДВ, бр. 103 от 2005 г.).

**Чл. 33.** (1) Когато работник и служител с придобито право на отпуск премине на работа в друго предприятие, за календарната година на постъпването той ползува платен годишен отпуск пропорционално на прослужените месеци в това предприятие.

(2) Когато след ползуване на платения годишен отпуск в пълен размер трудовото правоотношение се прекрати в същата календарна година, работникът и служителят не дължат обезщетение на предприятието за частта от отпуската, за която не са отработили съответното време. До края на същата календарна година работникът и служителят нямат право да ползват платен годишен отпуск освен ако за новата работа се предвижда отпуск в по-голям размер.

(3) (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.).

**Чл. 34.** (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.).

**Чл. 35.** (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.).

**Чл. 36.** (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.).

**Чл. 37.** (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.).

**Чл. 37а.** (Нов - ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г., изм., бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г.) В началото на всяка календарна година, но в срок не по-късно от 31 януари, работодателят е длъжен да уведоми писмено всеки работник или служител за размера на платения годишен отпуск, който има право да ползва през календарната година, включително отложен или неизползван от предходни календарни години.

**Чл. 37б.** (Нов - ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г., изм., бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г.) (1) В случаите по чл. 173, ал. 4 КТ работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или на служителя и без негово съгласие, когато:

1. е обявил престой повече от 5 работни дни;
2. едновременно ползване на отпуска от всички работници и служители е предвидено в нормативен акт или в правилника за вътрешния трудов ред;
3. писмено е поканил работника или служителя да поиска да ползва отпуска си до края на календарната година, за която се полага, но работникът или служителят не е направил това до края на същата календарна година.

(2) В случаите на ал. 1, т. 3 работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя до изтичане на давностния срок по чл. 176а, ал. 1 КТ.

**Чл. 37в.** (Нов - ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г., отм., бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г.).

**Чл. 37г.** (Нов - ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г.) (1) (Доп. – ДВ, бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г.) В случаите по чл. 176, ал. 1, т. 1 КТ работодателят може да

отложи ползването на платения годишен отпуск както на отделен работник или служител, така и на работниците и служителите от съответното организационно (структурно) звено.

(2) (Изм. – ДВ, бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г.) В случаите по чл. 173, ал. 4, чл. 176, ал. 1, т. 1 КТ и когато по искане на работника или служителя ползването на платения годишен отпуск е отложено със съгласието на работодателя по чл. 176, ал. 1, т. 2 КТ, работодателят предоставя или отлага ползването на отпуска в писмена форма и своевременно уведомява работника или служителя.

**Чл. 37д.** (Нов - ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г., изм., бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г.) В случаите по чл. 176, ал. 3 КТ работникът или служителят има право сам да определи времето за ползване на платения годишен отпуск до изтичане на давностния срок по чл. 176а КТ.

**Чл. 38.** (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г., бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г., бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г.) В случаите по чл. 176, ал. 1, т. 2 КТ работникът или служителят подава писмено искане до работодателя за отлагане на ползването на платения годишен отпуск за следващата календарна година. Когато работникът или служителят ползва друг вид законоустановен отпуск, писмено искане до работодателя за отлагане на ползването на платения годишен отпуск за следващата календарна година не е необходимо.

**Чл. 38а.** (Нов - ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г., изм., бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г.) Когато ползването на платения годишен отпуск е отложено по реда на чл. 176, ал. 1, т. 2 КТ поради ползване на друг вид законоустановен отпуск от работника или служителя, давностният срок за ползване на отложения отпуск започва да тече от края на календарната година, през която работникът или служителят се е завърнал на работа.

**Чл. 39.** (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.).

**Чл. 40.** (Изм. - ДВ, бр. 31 от 1991 г., отм., бр. 67 от 1993 г.).

**Чл. 41.** Възнаграждението за времето на ползването на платения годишен отпуск се изплаща по искане на работника и служителя най-малко 3 дни преди началото на ползването, а когато няма искане - по реда на изплащане на трудовото възнаграждение.

**Чл. 42.** (1) (Нова - ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г.; отм. с Решение № 10233 на ВАС на РБ - бр. 18 от 2020 г., в сила от 28.02.2020 г.).

(2) (Предишна ал. 1 - ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г.) Обезщетение за неизползуван платен годишен отпуск по чл. 224 КТ се изплаща и в случаите, когато към датата на прекратяване на трудовото правоотношение работникът и служителят нямат придобито право на отпуск.

(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г.) Работникът и служителят имат право на парично обезщетение за неизползуван платен годишен отпуск, когато са придобили поне 1 пълен месец трудов стаж. Последният месец при трудов стаж повече от 1 месец се счита за пълен, ако работникът и служителят са прослужили най-малко половината от работните дни на месеца.

(4) (Нова – ДВ, бр. 56 от 2020 г.) Размерът на обезщетението за неизползуван платен годишен отпуск по чл. 224, ал. 1 от КТ се определя пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж в предприятието към деня на прекратяването на трудовото правоотношение.

**Чл. 43.** (1) При смърт на работника и служителя преди ползването на платен годишен отпуск на наследниците му се изплаща обезщетение по чл. 224 КТ пропорционално на полагащия му се платен годишен отпуск до деня на смъртта.

(2) (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.).

**Чл. 43а.** (Нов - ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г.) Работодателите водят документация за платения годишен отпуск на работниците и служителите, която съдържа информация за ползване, прекъсване и отлагане на ползването, както и за изплатените възнаграждения по чл. 177 КТ и за изплатените обезщетения по чл. 224 КТ.

**Чл. 44.** (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.).

## **Раздел II**

### **Отпуски за майчинство, бащинство и осиновяване (Загл. доп. – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г., Изм., бр. 78 от 2022 г. , в сила от 1.08.2022 г.)**

**Чл. 45.** (1) (Изм. - ДВ, бр. 96 от 2006 г., в сила от 1.01.2007 г., бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г., бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г., бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г.) Отпускът поради бременност и раждане в размер 410 дни за всяко дете се ползва, както следва:

1. (изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) в размер 135 дни, от които 45 дни преди раждането – въз основа на съответен акт от здравните органи, издаден по реда на чл. 26, ал. 1 от Наредбата за медицинската експертиза, приета с Постановление № 120 на Министерския съвет от 2017 г. (ДВ, бр. 51 от 2017 г.);

2. (изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) в размер на остатъка до 410 дни – въз основа на писмено заявление на майката до предприятието, към което се прилагат копие от удостоверението за раждане на детето и декларация съгласно приложение № 7; предприятието е длъжно да разреши отпуска от деня, посочен в заявлението, а когато майката няма право на този отпуск, предприятието е длъжно да я уведоми за това незабавно, като мотивира отказа си.

(2) (Отм., предишна ал. 4 - ДВ, бр. 54 от 2001 г., изм., бр. 96 от 2006 г., в сила от 1.01.2007 г., бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г.) Отпускът на майката по ал. 1, т. 2 се прекратява по нейно искане с писмено заявление до предприятието или когато:

1. майката е лишена от родителски права или нейните родителски права са ограничени по установен ред;

2. детето бъде дадено за осиновяване;

3. детето бъде настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;

4. детето бъде настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;

5. (нова – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) детето се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;

6. (предишна т. 5 – ДВ, бр. 58 от 2018 г.) детето почине;

7. (нова – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) бащата или един от родителите на майката или на бащата ползва отпуск при условията на чл. 163, ал. 10 от КТ.

(3) (Нова – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г.) Майката, която ползва отпуск по ал. 1, т. 2, е длъжна незабавно да уведоми предприятието за настъпването на обстоятелствата по ал. 2.

(4) (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г., нова, бр. 96 от 2006 г., в сила от 1.01.2007 г., изм., бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г., предишна ал. 3, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г., отм., бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.).

(5) (Нова – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г., отм., бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.).

(6) (Нова – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г.) Отпускът по чл. 163, ал. 7 КТ в размер на разликата от възрастта на детето в деня на настаняването му до изтичането на полагащия се отпуск за раждане се ползва, както следва:

1. в размер на остатъка до 135 дни – въз основа на съответния акт на здравните органи и заверен препис от влязлото в сила решение на съда за настаняване на детето, а в случай че съдът не се е произнесъл по искането за настаняване на детето – въз основа на заверено копие от влязлата в сила заповед на директора на дирекция "Социално подпомагане" по настоящия адрес на детето за временно настаняване по административен ред;

2. в размер на остатъка до 410 дни – въз основа на писмено заявление на работничката или служителката до предприятието, към което се прилага заверен препис от влязлото в сила решение на съда за настаняване на детето, а в случай че съдът не се е произнесъл по искането за настаняване на детето – заверено копие от влязлата в сила заповед на директора на дирекция "Социално подпомагане" по настоящия адрес на детето за временно настаняване по административен ред; предприятието е длъжно да разреши отпуска от деня, посочен в заявлението, а когато работничката или служителката няма право на този отпуск, предприятието е длъжно да я уведоми за това незабавно, като мотивира отказа си.

(7) (Нова – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г., изм., бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Отпускът по чл. 163, ал. 7 КТ не може да се ползва едновременно с отпуска по чл. 163, ал. 1 и чл. 164б, ал. 1 от КТ.

(8) (Нова – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г.) Отпускът по чл. 163, ал. 7 КТ се прекратява по искане на работничката или служителката с писмено заявление до предприятието или когато:

1. настаняването на детето е прекратено на някое от основанията по чл. 29 от Закона за закрила на детето, както и в случаите по чл. 30 от Закона за закрила на детето;

2. заповедта на директора на дирекция "Социално подпомагане" по настоящия адрес на детето за временно настаняване по административен ред е отменена;

3. съдът откаже да уважи искането за настаняване на детето или прекрати образуваното производство;

4. детето почине.

(9) (Нова – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г.) Работничка или служителка, която ползва отпуск по чл. 163, ал. 7 КТ, е длъжна незабавно да уведоми предприятието за настъпването на обстоятелствата по ал. 8.

**Чл. 45а.** (Нов - ДВ, бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г.) (1) (Изм. – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г.) Отпускът при раждане на дете по чл. 163, ал. 8 КТ се ползва въз основа на писмено заявление на бащата. Към заявлението се прилагат копие от акт за сключен граждански брак или декларация от бащата и майката, че бащата е припознал детето и те живеят в едно домакинство, както и документ от лечебното заведение, удостоверяващ датата на изписване на детето. Предприятието е длъжно да разреши отпуска от деня, посочен в заявлението. Ако бащата няма право на този отпуск, предприятието е длъжно да го уведоми за това незабавно, като мотивира отказа си.

(2) Отпускът по ал. 1 се заявява и ползва в календарни дни.

(3) Бащата е длъжен незабавно да уведоми предприятието, ако по време на ползването на отпуска по ал. 1:

1. бракът бъде прекратен с влязло в сила съдебно решение;

2. бащата престане да живее в едно домакинство с майката на детето;

3. детето бъде дадено за осиновяване;
4. детето бъде настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;
5. детето бъде настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;
6. детето почине.

(4) При наличие на обстоятелствата по ал. 3 отпускът по ал. 1 се прекратява.

(5) Бащата може да прекрати ползването на отпуска с писмено заявление до предприятието, в което работи.

**Чл. 45а1.** (Нов – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г., отм., бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.).

**Чл. 45б.** (Нов - ДВ, бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г.) (1) (Изм. – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г., бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Отпускът по чл. 163, ал. 10, изречение първо от КТ се ползва от бащата въз основа на писмено заявление, към което се прилагат копие от удостоверение за раждане на детето и декларация съгласно приложение № 8. Предприятието е длъжно да разреши отпуска от деня, посочен в заявлението, а когато бащата няма право на този отпуск, предприятието е длъжно да го уведоми за това незабавно, като мотивира отказа си.

(2) (Изм. – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г.) Отпускът по чл. 163, ал. 10, изречение първо КТ не може да се ползва едновременно с отпуск по чл. 167 КТ.

(3) (Изм. – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г., бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Майката има право по всяко време да оттегли даденото от нея съгласие по чл. 163, ал. 10, изречение първо КТ с писмено заявление до предприятието, в което работи, и до предприятието, в което работи бащата, и да продължи да ползва лично отпуска по чл. 163, ал. 1 КТ. Към заявлението до предприятието, в което тя работи, се прилагат копие от удостоверение за раждане на детето и декларация съгласно приложение № 7.

(4) (Доп. – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г., изм., бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Бащата може да прекрати ползването на отпуска с писмено заявление до предприятието, в което работи.

(5) (Изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Отпускът по ал. 1 се прекратява, когато:

1. бащата е лишен от родителски права или неговите родителски права са ограничени по установен ред;

2. детето бъде дадено за осиновяване;

3. детето бъде настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;

4. детето бъде настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;

5. детето се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;

6. майката продължи лично да ползва отпуска по чл. 163, ал. 1 от КТ;

7. детето почине;

8. трудовото правоотношение на майката бъде прекратено.

(6) (Нова – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г., изм., бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Бащата е длъжен незабавно да уведоми предприятието за настъпването на обстоятелствата по ал. 5.

(7) (Предишна ал. 6 – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г., изм., бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Ползването на отпуска по ал. 1 не се прекратява, когато майката ползва друг вид отпуск.

**Чл. 45в.** (Нов – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г.) (1) Отпускът по чл. 163, ал. 10, изречение второ от КТ се ползва от един от родителите на майката въз основа на писмено заявление, към което се прилагат копие от удостоверение за раждане на детето

и декларация съгласно приложение № 11. Предприятието е длъжно да разреши отпуска от деня, посочен в заявлението. Когато родителят на майката няма право на този отпуск, предприятието е длъжно да го уведоми за това незабавно, като мотивира отказа си.

(2) Отпускът по чл. 163, ал. 10, изречение второ от КТ не може да се ползва едновременно с отпуск по чл. 167 КТ.

(3) Майката има право по всяко време да оттегли даденото от нея съгласие по чл. 163, ал. 10, изречение второ от КТ с писмено заявление до предприятието, в което работи, и до предприятието, в което работи един от нейните родители, и да продължи да ползва лично отпуска по чл. 163, ал. 1 КТ. Към заявлението до предприятието, в което тя работи, се прилагат копие от удостоверение за раждане на детето и декларация съгласно приложение № 7.

(4) Родителят на майката може да прекрати ползването на отпуска с писмено заявление до предприятието, в което работи.

(5) Отпускът по ал. 1 се прекратява, когато:

1. детето бъде дадено за осиновяване;
2. детето бъде настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;
3. детето бъде настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;
4. (нова – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) детето се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;

5. (предишна т. 4 – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) майката продължи лично да ползва отпуска по чл. 163, ал. 1 КТ;

6. (предишна т. 5 – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) детето почине;

7. (предишна т. 6 – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) трудовото правоотношение на майката бъде прекратено.

(6) Родителят на майката е длъжен незабавно да уведоми предприятието за настъпването на обстоятелствата по ал. 5.

(7) Ползването на отпуска по ал. 1 не се прекратява, когато майката ползва друг вид отпуск.

**Чл. 45г.** (Нов – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г.) (1) (Изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Отпускът по чл. 163, ал. 10, изречение трето от КТ се ползва от един от родителите на майката или на бащата въз основа на писмено заявление, към което се прилагат копие от удостоверение за раждане на детето, копие от препис-извлечение от акта за смърт на бащата и декларация съгласно приложение № 12. Предприятието е длъжно да разреши отпуска от деня, посочен в заявлението. Когато родителят на майката или на бащата няма право на този отпуск, предприятието е длъжно да го уведоми за това незабавно, като мотивира отказа си.

(2) Отпускът по чл. 163, ал. 10, изречение трето от КТ не може да се ползва едновременно с отпуск по чл. 167 КТ.

(3) (Изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Майката има право по всяко време да оттегли даденото от нея съгласие по чл. 163, ал. 10, изречение трето от КТ с писмено заявление до предприятието, в което работи, и до предприятието, в което работи един от нейните родители или от родителите на бащата, и да продължи да ползва лично отпуска по чл. 163, ал. 1 от КТ. Към заявлението до предприятието, в което тя работи, се прилагат копие от удостоверение за раждане на детето и декларация съгласно приложение № 7.

(4) (Изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Родителят на майката или на бащата може да прекрати ползването на отпуска с писмено заявление до предприятието, в

което работи.

(5) (Изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Отпускът по ал. 1 се прекратява, когато:

1. детето бъде дадено за осиновяване;
2. детето бъде настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;
3. детето бъде настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;
4. детето се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;
5. майката продължи лично да ползва отпуска по чл. 163, ал. 1 от КТ;
6. детето почине;
7. трудовото правоотношение на майката бъде прекратено.

(6) (Изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Родителят на майката или на бащата е длъжен незабавно да уведоми предприятието за настъпването на обстоятелствата по ал. 5.

(7) (Изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Ползването на отпуска по ал. 1 не се прекратява, когато майката ползва друг вид отпуск.

**Чл. 45д.** (Нов – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г., отм., бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.).

**Чл. 45е.** (Нов – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г.) (1) Отпускът по чл. 163, ал. 12 КТ се ползва въз основа на писмено заявление на съпруга, когато детето е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето при съпрузи. Към заявлението се прилагат заверен препис от влязлото в сила решение на съда за настаняване на детето и декларация съгласно приложение № 14. Предприятието е длъжно да разреши ползването на отпуска от деня, посочен в заявлението, а когато съпругът няма право на този отпуск, предприятието е длъжно да го уведоми за това незабавно, като мотивира отказа си.

(2) В случай че съдът не се е произнесъл по искането за настаняване на детето, отпускът по ал. 1 се ползва въз основа на заверено копие от влязлата в сила заповед на директора на дирекция "Социално подпомагане" по настоящия адрес на детето за временно настаняване по административен ред.

(3) Отпускът по чл. 163, ал. 12 КТ не може да се ползва едновременно с отпуска по чл. 167 КТ.

(4) Работничката или служителката, при която е настанено детето по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето, има право по всяко време да оттегли даденото от нея съгласие по чл. 163, ал. 12 КТ с писмено заявление до предприятието, в което работи, и до предприятието, в което работи нейният съпруг, и да продължи да ползва лично отпуска по чл. 163, ал. 7 КТ. Към заявлението до предприятието, в което тя работи, се прилагат заверен препис от влязлото в сила решение на съда за настаняване на детето или заверено копие от влязлата в сила заповед на директора на дирекция "Социално подпомагане" по настоящия адрес на детето за настаняване по административен ред.

(5) Отпускът по чл. 163, ал. 12 КТ се прекратява по искане на съпруга с писмено заявление до предприятието, в което работи, или когато:

1. настаняването на детето е прекратено на някое от основанията по чл. 29 от Закона за закрила на детето, както и в случаите по чл. 30 от Закона за закрила на детето;
2. заповедта по ал. 2 е отменена;
3. съдът откаже да уважи искането за настаняване на детето или прекрати образуваното производство;
4. работничката или служителката, при която е настанено детето по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето, продължи да ползва лично отпуска по чл. 163, ал. 7 КТ;

5. детето почине;

6. трудовото правоотношение на съпругата бъде прекратено.

(6) Съпругът, който ползва отпуск по чл. 163, ал. 12 КТ, е длъжен незабавно да уведоми предприятието за настъпването на обстоятелствата по ал. 5.

(7) Ползването на отпуска по ал. 1 не се прекратява, когато работничката или служителката, при която е настанено детето по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето, ползва друг вид отпуск.

**Чл. 46.** (1) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.) Отпускът за отглеждане на дете до двегодишна възраст по чл. 164, ал. 1 КТ се ползва въз основа на писмено заявление на майката (осиновителката) или на лицата, посочени в чл. 164, ал. 3 КТ. Предприятието е длъжно да разреши отпуска от деня, посочен в заявлението. Ако лицето няма право на този отпуск, предприятието е длъжно да го уведоми за това незабавно, като мотивира отказа си.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г., изм. и доп., бр. 96 от 2006 г., в сила от 1.01.2007 г., изм., бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г., изм. и доп., бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г.) Когато заявлението по ал. 1 се подава от майката (осиновителката), към него се прилага декларация, че тя не е лишена от родителски права или нейните родителски права не са ограничени по установен ред, че детето не е дадено за осиновяване или не е настанено в детско заведение, включително детска ясла, че майката (осиновителката) не е дала съгласие по чл. 164, ал. 3 от КТ отпускът да бъде ползван от бащата (осиновителя) или от някой от техните родители, както и че детето не се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г., бр. 96 от 2006 г., бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г.) Когато заявлението по ал. 1 се подава от лице по чл. 164, ал. 3 от КТ, към него се прилагат декларация и справка съгласно приложения № 2 и 3 в два екземпляра.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.) Майката (осиновителката) има право по всяко време да оттегли с писмено заявление до предприятието, в което работи, даденото от нея съгласие по чл. 164, ал. 3 КТ и да продължи да ползува лично отпуска по чл. 164 КТ. Към заявлението до предприятието, в което тя работи, се прилага декларацията по ал. 2.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.) Лицата по чл. 164, ал. 3 КТ могат да прекратят ползуването на отпуска с писмено заявление до предприятието, в което работят.

(6) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г., бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г.) Отпускът по чл. 164, ал. 1 КТ се прекратява:

1. когато майката (осиновителката) е лишена от родителски права или нейните родителски права са ограничени по установен ред;

2. когато майката (осиновителката) даде съгласие отпускът да бъде ползван от някое от лицата по чл. 164, ал. 3 КТ;

3. по искане на майката (осиновителката) - с писмено заявление до предприятието.

(7) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г., бр. 96 от 2006 г., в сила от 1.01.2007 г.) Отпускът по чл. 164 се прекратява и когато:

1. детето бъде дадено за осиновяване;

2. (доп. - ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г.) детето бъде настанено в детско заведение, включително детска ясла;

3. детето бъде настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;

4. (изм. - ДВ, бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г., бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г.) детето се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;

5. детето почине;

6. осиновяването бъде прекратено от съда;



7. (нова - ДВ, бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г.) трудовото правоотношение на майката (осиновителката), която е дала съгласие отпускът да бъде ползван от някое от лицата по чл. 164, ал. 3 от КТ, се прекрати.

(8) (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.).

(9) Ползуването на отпуска по чл. 164, ал. 3 КТ не се прекратява, когато майката (осиновителката) ползува друг вид отпуск.

(10) (Изм. - ДВ, бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г., бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Отпускът по чл. 164, ал. 1 от КТ се ползва след изтичането на срока на отпуска по чл. 163 или 164б от КТ, но може да се ползва и когато преди него не е ползван целият или част от отпуска по чл. 163 или 164б от КТ.

(11) (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.).

**Чл. 46а.** (Нов - ДВ, бр. 72 от 2004 г.) (1) Отпускът за отглеждане на дете до навършване на 2-годишна възраст по чл. 164а КТ се разрешава въз основа на писмено заявление на лицето, при което е настанено дете по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето, и на заверен препис от влязлото в сила решение на съда за настаняване на детето. Работодателят е длъжен да разреши ползуването на отпуска от деня, посочен в заявлението. Ако лицето няма право на този отпуск, работодателят незабавно го уведомява писмено за това.

(2) В случай че съдът не се е произнесъл по искането за настаняване на детето, отпускът по ал. 1 се разрешава въз основа на заверено копие от влязлата в сила заповед на директора на дирекция "Социално подпомагане" по настоящия адрес на детето за временно настаняване по административен ред.

(3) Когато заявлението по ал. 1 се подава от единия от съпрузите, при които е настанено дете по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето, в него се декларира, че отпуск на същото основание не се ползва от другия съпруг.

(4) Отпускът по чл. 164а, ал. 1 КТ се прекратява, когато:

1. настаняването на детето е прекратено на някое от основанията по чл. 29 от Закона за закрила на детето, както и в случаите по чл. 30 от Закона за закрила на детето;

2. заповедта по ал. 2 е отменена;

3. съдът откаже да уважи искането за настаняване на детето или прекрати образуваното производство;

4. лицето изрази писмено желание за това;

5. детето почине.

(5) Работникът или служителят, който ползва отпуск по ал. 1, е длъжен незабавно да уведоми работодателя за настъпването на обстоятелствата по ал. 4.

**Чл. 46б.** (Нов - ДВ, бр. 110 от 2013 г., в сила от 1.01.2014 г., изм., бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) (1) Отпускът при осиновяване на дете до 5-годишна възраст по чл. 164б, ал. 1 и ал. 5, изречение първо от КТ се ползва въз основа на писмено заявление на осиновителката или на работника или служителя, който сам е осиновил детето, към което се прилагат копие от влязло в сила съдебно решение за осиновяване, копие от акта за предаване на детето за осиновяване и декларация съгласно приложение № 9. Предприятието е длъжно да разреши отпуска от деня, посочен в заявлението. Ако лицето няма право на този отпуск, предприятието е длъжно да го уведоми за това незабавно, като мотивира отказа си.

(2) Отпускът по чл. 164б, ал. 1 и ал. 5, изречение първо от КТ не се разрешава, а ако е разрешен, се прекратява с писмено искане до предприятието или:

1. при смърт на детето;

2. при прекратяване на осиновяването от съда;
3. когато детето посещава детско заведение, включително детска ясла или учебно заведение;
4. детето бъде настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;
5. осиновителката или работникът или служителят, който сам е осиновил детето, са лишени от родителски права или родителските права са ограничени по установен ред;
6. детето бъде настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;
7. детето се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;
8. когато отпускът се ползва от осиновителя или от един от родителите на осиновителката или осиновителя при условията на чл. 164б, ал. 2, изречение второ, ал. 3 и ал. 5, изречение второ от КТ.

(3) Лицата, ползващи отпуск по ал. 1, са длъжни незабавно да уведомят работодателя си за настъпването на обстоятелствата по ал. 2.

(4) Отпускът по чл. 164б, ал. 1 и ал. 5, изречение първо от КТ се заявява и ползва в календарни дни.

**Чл. 46в.** (Нов – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) (1) Отпускът по чл. 164б, ал. 2, изречение първо от КТ се ползва от осиновителя въз основа на писмено заявление, към което се прилагат копие от влязло в сила съдебно решение за осиновяване, копие от акта за предаване на детето за осиновяване и декларация съгласно приложение № 10. Предприятието е длъжно да разреши отпуска от деня, посочен в заявлението. Когато осиновителят няма право на този отпуск, предприятието е длъжно да го уведоми за това незабавно, като мотивира отказа си.

(2) Отпускът по чл. 164б, ал. 2, изречение второ от КТ се ползва от родител на осиновителката или осиновителя въз основа на писмено заявление, към което се прилагат копие от влязло в сила съдебно решение за осиновяване, копие от акта за предаване на детето за осиновяване, копие от препис-извлечение от акта за смърт на осиновителя и декларация съгласно приложение № 10а. Предприятието е длъжно да разреши отпуска от деня, посочен в заявлението. Когато родителят на осиновителката или осиновителя няма право на този отпуск, предприятието е длъжно да го уведоми за това незабавно, като мотивира отказа си.

(3) Отпускът по чл. 164б, ал. 2 от КТ не може да се ползва едновременно с отпуск по чл. 167 от КТ.

(4) Осиновителката има право по всяко време да оттегли с писмено заявление до предприятието, в което работи, даденото от нея съгласие по чл. 164б, ал. 2 от КТ и да продължи да ползва лично отпуска по чл. 164б, ал. 1 от КТ до изтичането на периода от 365 дни от деня на предаването на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст.

(5) Осиновителят, съответно родителят на осиновителката или на осиновителя, може да прекрати ползването на отпуска по чл. 164б, ал. 2 от КТ с писмено заявление до предприятието, в което работи.

(6) Отпускът по чл. 164б, ал. 2 от КТ се прекратява:

1. при смърт на детето;
2. при прекратяване на осиновяването от съда;
3. когато детето посещава детско заведение, включително детска ясла или учебно заведение;
4. когато детето бъде настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;
5. когато детето бъде настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;

6. когато детето се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;

7. когато осиновителят е лишен от родителски права или родителските права са ограничени по установен ред;

8. когато осиновителката продължи лично да ползва отпуска по чл. 164б, ал. 1 от КТ;

9. когато трудовото правоотношение на осиновителката бъде прекратено.

(7) Осиновителят, съответно родителят на осиновителката или на осиновителя, е длъжен незабавно да уведоми работодателя за настъпването на обстоятелствата по ал. 6.

(8) Ползването на отпуска по чл. 164б, ал. 2 от КТ не се прекратява, когато осиновителката ползва друг вид отпуск.

(9) Отпускът по чл. 164б, ал. 2 от КТ се заявява и ползва в календарни дни.

**Чл. 46г.** (Нов – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) (1) Отпускът по чл. 164б, ал. 3 от КТ се ползва от един от родителите на работничката или служителката, която сама е осиновила дете, въз основа на писмено заявление, към което се прилагат копие от влязло в сила решение на съда за осиновяване, копие от акта за предаване на детето за осиновяване и декларация съгласно приложение № 13. Предприятието е длъжно да разреши отпуска от деня, посочен в заявлението. Когато родителят на работничката или служителката, която сама е осиновила дете, няма право на този отпуск, предприятието е длъжно да го уведоми за това незабавно, като мотивира отказа си.

(2) Отпускът по чл. 164б, ал. 3 от КТ не може да се ползва едновременно с отпуск по чл. 167 от КТ.

(3) Работничката или служителката, която сама е осиновила дете, има право по всяко време да оттегли даденото от нея съгласие по чл. 164б, ал. 3 от КТ с писмено заявление до предприятието, в което работи, и до предприятието, в което работи един от нейните родители, и да продължи да ползва лично отпуска по чл. 164б, ал. 1 от КТ. Към заявлението до предприятието, в което тя работи, се прилагат копие от влязло в сила решение на съда за осиновяване, копие от акта за предаване на детето за осиновяване и декларация съгласно приложение № 9.

(4) Родителят на работничката или на служителката, която сама е осиновила дете, може да прекрати ползването на отпуска с писмено заявление до предприятието, в което работи.

(5) Отпускът по ал. 1 се прекратява:

1. при смърт на детето;

2. при прекратяване на осиновяването от съда;

3. когато детето посещава детско заведение, включително детска ясла или учебно заведение;

4. когато детето бъде настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;

5. когато детето бъде настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;

6. когато детето се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;

7. когато работничката или служителката, която сама е осиновила дете, е лишена от родителски права или родителските права са ограничени по установен ред;

8. когато работничката или служителката, която сама е осиновила дете, продължи лично да ползва отпуска по чл. 164б, ал. 1 от КТ;

9. когато трудовото правоотношение на работничката или служителката, която сама е осиновила дете, бъде прекратено.

(6) Родителят на работничката или на служителката, която сама е осиновила дете, е

длъжен незабавно да уведоми предприятието за настъпването на обстоятелствата по ал. 5.

(7) Ползването на отпуска по ал. 1 не се прекратява, когато работничката или служителката, която сама е осиновила дете, ползва друг вид отпуск.

(8) Отпускът по чл. 164б, ал. 3 от КТ се заявява и ползва в календарни дни.

**Чл. 46д.** (Нов – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) (1) Отпускът по чл. 164б, ал. 5, изречение второ от КТ се ползва от един от родителите на работника или на служителя, който сам е осиновил дете, въз основа на писмено заявление, към което се прилагат копие от влязло в сила решение на съда за осиновяване, копие от акта за предаване на детето за осиновяване и декларация съгласно приложение № 13а. Предприятието е длъжно да разреши отпуска от деня, посочен в заявлението. Когато родителят на работника или на служителя, който сам е осиновил дете, няма право на този отпуск, предприятието е длъжно да го уведоми за това незабавно, като мотивира отказа си.

(2) Отпускът по чл. 164б, ал. 5, изречение второ от КТ не може да се ползва едновременно с отпуск по чл. 167 от КТ.

(3) Работникът или служителят, който сам е осиновил дете, има право по всяко време да оттегли даденото от него съгласие по чл. 164б, ал. 5, изречение второ от КТ с писмено заявление до предприятието, в което работи, и до предприятието, в което работи един от неговите родители, и да продължи да ползва лично отпуска по чл. 164б, ал. 5, изречение първо от КТ. Към заявлението до предприятието, в което той работи, се прилагат копие от влязло в сила решение на съда за осиновяване, копие от акта за предаване на детето за осиновяване и декларация съгласно приложение № 9.

(4) Родителят на работника или служителя, който сам е осиновил дете, може да прекрати ползването на отпуска с писмено заявление до предприятието, в което работи.

(5) Отпускът по ал. 1 се прекратява:

1. при смърт на детето;
2. при прекратяване на осиновяването от съда;
3. когато детето посещава детско заведение, включително детска ясла или учебно заведение;
4. когато детето бъде настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;
5. когато детето бъде настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;
6. когато детето се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;
7. когато работникът или служителят, който сам е осиновил дете, е лишен от родителски права или родителските права са ограничени по установен ред;
8. когато работникът или служителят, който сам е осиновил дете, продължи лично да ползва отпуска по чл. 164б, ал. 5, изречение първо от КТ;
9. когато трудовото правоотношение на работника или служителя, който сам е осиновил дете, бъде прекратено.

(6) Родителят на работника или на служителя, който сам е осиновил дете, е длъжен незабавно да уведоми предприятието за настъпването на обстоятелствата по ал. 5.

(7) Ползването на отпуска по ал. 1 не се прекратява, когато работникът или служителят, който сам е осиновил дете, ползва друг вид отпуск.

(8) Отпускът по чл. 164б, ал. 5, изречение второ от КТ се заявява и ползва в календарни дни.

**Чл. 46е.** (Нов – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) (1) Отпускът при осиновяване на дете до 5-годишна възраст по чл. 164б, ал. 8 от КТ се ползва въз основа на писмено заявление от осиновителя. Към заявлението се прилагат копие от акта за сключен

граждански брак, копие от влязлото в сила решение на съда за осиновяване и копие от акта за предаване на детето за осиновяване. Предприятието е длъжно да разреши отпуска от деня, посочен в заявлението. Когато осиновителят няма право на този отпуск, предприятието е длъжно да го уведоми за това незабавно, като мотивира отказа си.

(2) Отпускът по ал. 1 се заявява и ползва в календарни дни.

(3) Осиновителят е длъжен незабавно да уведоми предприятието, когато по време на ползването на отпуска по ал. 1:

1. бракът бъде прекратен с влязло в сила съдебно решение;
2. детето бъде настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;
3. детето бъде настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;
4. детето почине;
5. осиновяването бъде прекратено от съда.

(4) При наличие на обстоятелствата по ал. 3 отпускът по ал. 1 се прекратява.

(5) Осиновителят може да прекрати ползването на отпуска с писмено заявление до предприятието, в което работи.

**Чл. 46ж.** (Нов – ДВ, бр. 78 от 2022 г. , в сила от 1.08.2022 г.) (1) Отпускът за отглеждане на дете до 8-годишна възраст по чл. 164в, ал. 1 от КТ се ползва въз основа на писмено заявление-декларация съгласно приложение № 15 за всеки отделен случай, подадено от бащата (осиновителя) най-малко 10 работни дни преди датата, от която желае да ползва отпуска. Работодателят е длъжен да предостави отпуска от деня, посочен в заявлението-декларация. Когато бащата (осиновителят) няма право на този отпуск, работодателят е длъжен в 7-дневен срок писмено да го уведоми за това, като мотивира отказа си.

(2) Отпускът по ал. 1 се заявява и ползва в календарни дни.

(3) Когато отпускът по ал. 1 се ползва за първи път, работодателят издава удостоверение съгласно приложение № 16.

(4) Документите, необходими за предоставяне на отпуска, се съхраняват в личното досие на работника или служителя.

(5) Отпускът по чл. 164в, ал. 1 от КТ не се предоставя, а ако е предоставен, се прекратява при:

1. смърт на детето;
2. лишаване на бащата от родителски права или при ограничаването им по установения ред;
3. даване на детето за осиновяване;
4. прекратяване на осиновяването от съда;
5. настаняване на детето в детско заведение на пълна държавна издръжка;
6. настаняване на детето по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;
7. отглеждане на детето от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството.

(6) Бащата (осиновителят) е длъжен незабавно да уведоми работодателя за настъпването на обстоятелствата по ал. 5.

(7) Отпускът по чл. 164в, ал. 1 от КТ може да се прекратява с писмено искане на бащата (осиновителя) до работодателя.

(8) Използваният отпуск по чл. 164в, ал. 1 от КТ се отчита в книга при работодателя.

**Чл. 46з.** (Нов – ДВ, бр. 78 от 2022 г. , в сила от 1.08.2022 г.) (1) В удостоверението по чл. 46ж, ал. 3 се вписват размерът и периодът на ползване на отпуска по чл. 164в, ал. 1 от КТ за всеки отделен случай.

(2) Удостоверението се съхранява при работодателя, който е предоставил ползването

на отпуска.

(3) Удостоверението се предоставя на работника или служителя при прекратяване на трудовото правоотношение. Предоставянето на удостоверението на работника или служителя се отразява в книгата по чл. 46ж, ал. 8.

**Чл. 47.** (Изм. - ДВ, бр. 72 от 2004 г., отм., бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г.).

**Чл. 48.** (Изм. - ДВ, бр. 72 от 2004 г., бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г., бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г.) (1) (Изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Когато майката на дете до 2-годишна възраст или осиновителката на дете до 5-годишна възраст почине или заболее тежко, поради което не може да се грижи за детето, съответната част от отпуските поради раждане, при осиновяване и за отглеждане на дете се ползва от бащата (осиновителя). В този случай отпускът се ползва и се прекратява при условията и по реда на чл. 45, 46 и 46б, без да се изисква съгласието на майката. Когато този отпуск се ползва от лице по чл. 164, ал. 3 КТ, се спазват изискванията на чл. 46, като съгласието по чл. 167, ал. 1 КТ се дава от бащата (осиновителя). В тези случаи към писменото заявление за ползване на отпуска се прилага и копие от препис-извлечението от акта за смъртта на майката или акт от здравните органи, който установява заболяването на майката и срока, за който е необходимо отпускът да бъде предоставен на лицата по чл. 167, ал. 1 КТ.

(2) Бащата (осиновителят) по ал. 1 има право на отпуск по чл. 167, ал. 1 КТ, при условие че той работи по трудово правоотношение, независимо от това, дали майката (осиновителката) е работила, или работи по трудово правоотношение.

(3) (Изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Когато майката на дете до 2-годишна възраст или осиновителката на дете до 5-годишна възраст заболее тежко, поради което не може да се грижи за детето, и бащата (осиновителят) е починал, съответната част от отпуските за раждане, при осиновяване и за отглеждане на малко дете се ползва от един от родителите на майката или на бащата (осиновителя). В този случай отпускът се ползва и прекратява при условията и по реда на чл. 45, 46 и 46б, без да се изисква съгласието на майката. Към писменото заявление за ползване на отпуска се прилага и акт от здравните органи, който установява заболяването на майката и срока, за който е необходимо отпускът да бъде предоставен на лицата по чл. 167, ал. 2 КТ, както и копие от препис-извлечението от акта за смъртта на бащата (осиновителя).

(4) Родителят на майката (осиновителката) или на бащата (осиновителя) по ал. 3 има право на отпуск по чл. 167, ал. 2 КТ, при условие че работи по трудово правоотношение, независимо от това, дали майката (осиновителката) работи по трудово правоотношение.

(5) (Изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Когато майката на дете до 2-годишна възраст почине или заболее тежко, поради което не може да се грижи за детето, и бащата е неизвестен, съответната част от отпуските за раждане и за отглеждане на дете се ползват от един от нейните родители. В този случай отпускът се ползва и прекратява при условията и по реда на чл. 45 и 46, без да се изисква съгласието на майката. Към писменото заявление за ползване на отпуска се прилага и копие от препис-извлечението от акта за смъртта на майката или акт от здравните органи, който установява заболяването на майката и срока, за който е необходимо отпускът да бъде предоставен на лицата по чл. 167, ал. 3 КТ.

(6) Родителят на майката по ал. 5 има право на отпуск по чл. 167, ал. 3 КТ, при условие че работи по трудово правоотношение, независимо от това, дали майката е работила, или работи по трудово правоотношение.

(7) (Изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Когато лицето, което само е осиновило дете до 5-годишна възраст, почине или заболее тежко, поради което не може да се грижи за детето, съответната част от отпуските при осиновяване и за отглеждане на дете до 2-годишна възраст се ползва от един от неговите родители. В този случай отпускът се ползва и се прекратява при условията и по реда на чл. 46 и 46б, без да се изисква съгласието на осиновителката или осиновителя. Към писменото заявление за ползване на отпуска се прилага и копие от препис-извлечението от акта за смъртта на осиновителката или осиновителя или акт от здравните органи, който установява заболяването на осиновителката или осиновителя и срока, за който е необходимо отпускът да бъде предоставен на лицата по чл. 167, ал. 4 от КТ.

(8) (Изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Родителят на лицето по ал. 7 има право на отпуск по чл. 167, ал. 4 от КТ, при условие че работи по трудово правоотношение, независимо от това, дали лицето е работило, или работи по трудово правоотношение.

(9) (Изм. – ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Когато починат и двамата родители на дете до 2-годишна възраст или двамата осиновители на дете до 5-годишна възраст и детето не е настанено в детско заведение, включително в детска ясла или учебно заведение, или в детско заведение на пълна държавна издръжка, съответната част от отпуските по чл. 163, 164 и 164б от КТ се ползват от настойника, а с негово съгласие – от един от родителите на майката (осиновителката) или на бащата (осиновителя) на детето. В тези случаи ползването на отпуска и неговото прекратяване се извършват съгласно разпоредбите на чл. 45 и 46 или на чл. 46б, като се представят и копия от препис-извлеченията от актовете за смъртта на двамата родители (осиновители) и копие от документ за настойничество.

(10) Настойникът или родителят на майката (осиновителката) или на бащата (осиновителя) по ал. 9 има право на отпуск по чл. 167, ал. 5 КТ, при условие че работи по трудово правоотношение, независимо дали родителите (осиновителите) на детето са работили по трудово правоотношение.

**Чл. 49.** (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г., нов, бр. 72 от 2004 г.) (1) Отпускът за отглеждане на дете до 8-годишна възраст по чл. 167а, ал. 1 КТ се ползва въз основа на писмено заявление за всеки отделен случай, подадено от майката или бащата (осиновителката или осиновителя) най-малко 10 работни дни преди датата, от която желае да ползва отпуска, в което се декларира, че детето не е настанено в заведение на пълна държавна издръжка. Работодателят е длъжен да осигури отпуска от деня, посочен в заявлението. Ако лицето няма право на този отпуск, работодателят незабавно го уведомява писмено за това.

(2) Отпускът по ал. 1 се заявява и ползва в календарни дни.

(3) Когато отпускът за отглеждане на детето по чл. 167а КТ се ползва за първи път, в заявлението се декларира, че такъв отпуск не е ползван от никое от лицата, които имат право на него.

(4) (Отм. - ДВ, бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г.).

(5) (Нова - ДВ, бр. 19 от 2012 г., доп., бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Когато един от родителите (осиновителите) желае да ползва част от отпуска за отглеждане на дете до 8-годишна възраст по чл. 167а, ал. 1 КТ в размер до 5 месеца, към заявлението по ал. 1 се прилага писменото съгласие на другия родител (осиновител).

(6) (Предишна ал. 5 - ДВ, бр. 19 от 2012 г.) В случаите по ал. 3 работодателят въз основа на представено копие от акта за раждане на детето издава удостоверение съгласно приложение № 4.

(7) (Предишна ал. 6 - ДВ, бр. 19 от 2012 г.) Документите, необходими за разрешаване на отпуска, се съхраняват в личното досие на работника или на служителя.

(8) (Нова - ДВ, бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г., предишна ал. 7, бр. 19 от 2012 г., доп., бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Отпускът се прекъсва по искане на майката (осиновителката) или бащата (осиновителя) - с писмено заявление до предприятието.

(9) (Предишна ал. 7 - ДВ, бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г., предишна ал. 8, бр. 19 от 2012 г.) Използваният отпуск по чл. 167а КТ се отчита в специална книга при работодателя.

**Чл. 49а.** (Нов - ДВ, бр. 72 от 2004 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 19 от 2012 г.) В удостоверението по чл. 49, ал. 6 се вписват размерът и периодът на ползване на отпуска за отглеждане на дете до 8-годишна възраст по чл. 167а КТ за всеки отделен случай. Удостоверението се съхранява при работодателя, който е разрешил ползването на отпуска.

(2) Удостоверението по ал. 1 се предоставя на работника или на служителя, когато:

1. това е необходимо за ползване на отпуска за отглеждане на дете до 8-годишна възраст по чл. 167а КТ от другия родител/осиновител или от някой от родителите на майката или на бащата на детето в случаите по чл. 167а, ал. 2 и 3 КТ;

2. при прекратяване на трудовото правоотношение.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 19 от 2012 г.) Предоставянето на удостоверението на работника или на служителя се отразява в книгата по чл. 49, ал. 9.

**Чл. 49б.** (Нов - ДВ, бр. 72 от 2004 г., изм., бр. 19 от 2012 г., отм., бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г.).

**Чл. 49в.** (Нов - ДВ, бр. 72 от 2004 г.) (1) В случаите по чл. 167а, ал. 2 КТ отпускът за отглеждане на дете до 8-годишна възраст се ползва от настойника при условията и по реда на чл. 49.

(2) Към заявлението по чл. 49, ал. 1 се прилага и документ за настойничество.

(3) (Доп. - ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Когато заявлението по чл. 49, ал. 1 се подава от един от родителите на майката (осиновителката) или на бащата (осиновителя) на детето, към заявлението се прилагат писменото съгласие на настойника и документите по ал. 2.

**Чл. 49г.** (Нов - ДВ, бр. 72 от 2004 г.) (1) В случаите по чл. 167а, ал. 3 КТ отпускът за отглеждане на дете до 8-годишна възраст се ползва при условията и по реда на чл. 49.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г., доп., бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Когато заявлението по ал. 1 се подава от настойника за първи път в предприятието, към него се прилагат документите по чл. 49в, ал. 2 и документ от работодателя, при които са работили родителите (осиновителите) на детето след навършване на 2-годишната му възраст, за това дали и в какъв размер е ползван отпуск по чл. 167а КТ.

(3) (Доп. - ДВ, бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г.) Когато заявлението се подава от един от родителите на майката (осиновителката) или на бащата (осиновителя) на детето,



към заявлението се прилагат писменото съгласие на настойника и документите по ал. 2, както и документ от работодателите, при които е работил настойникът след навършване на 2-годишна възраст на детето, за това дали и в какъв размер е ползвал отпуск по чл. 167а, ал. 3 КТ.

**Чл. 49д.** (Нов - ДВ, бр. 72 от 2004 г.) (1) В случаите по чл. 167а, ал. 4 КТ отпускът за отглеждане на дете до 8-годишна възраст се ползва при условията и по реда на чл. 49 и 49б.

(2) Когато заявлението по ал. 1 се подава за първи път в предприятието, към него се прилагат и копие от акт за раждане на детето, копие от акт за смърт на другия родител или решение на съда и декларация съгласно приложение № 6.

## **Раздел III**

### **Други видове отпуски**

**Чл. 50.** (1) Работникът и служителят имат право на отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 1, 2 и 3 КТ за деня на съответното събитие и за следващия го работен ден. Когато денят на събитието съвпада със седмичната почивка, отпускът се ползва в първите 2 работни дни след нея.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.) Когато отпускът по чл. 158 КТ съвпада със седмичната почивка, той не се заплаща.

**Чл. 51.** (1) Отпуските на учащите се без откъсване от производството се разрешават от предприятието въз основа на документ, издаден от съответното учебно заведение, удостоверяващ дните на заетост с учебни занятия или изпити.

(2) След ползуване на отпуск за присъствие на учебни занятия и явяване на изпити работникът и служителят е длъжен да представи студентска (ученическа) книжка или друг документ от учебното заведение за удостоверяване посещението на учебните занятия и явяването на изпит.

(3) Когато учащият се е отсъствувал от учебни занятия или не се е явил на изпит по неуважителни причини, ползуваният отпуск се счита неплатен.

**Чл. 52.** (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.) Съгласието на работодателя по чл. 169, 170 и 171 КТ се дава в писмена форма за всеки отделен случай.

**Чл. 53.** (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.) (1) Възнаграждението, което се изплаща на работника или служителя при ползването на отпуск по чл. 168, 169 и 170 КТ, се изчислява по реда на чл. 177 КТ.

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение парично обезщетение за неизползвания отпуск по чл. 169 и 170 КТ не се изплаща.

**Чл. 54.** (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г., бр. 41 от 2017 г., в сила от 23.05.2017 г.) Работниците и служителите от растениевъдството и животновъдството, механизаторите в селското и горското стопанство и работниците и служителите от дърводобива в страната, които работят по трудово правоотношение за неопределено време, в неблагоприятните за работа поради климатичните условия дни и месеци, със заповед на ръководителя на предприятието ползват неплатен отпуск по чл. 160 КТ. В този случай отпускът по чл. 160, ал. 3 КТ се признава за трудов стаж в размер до 60 работни дни през една календарна година.

**Чл. 55.** (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.) (1) Платеният или неплатеният служебен или творчески отпуск по чл. 161, ал. 1 КТ се ползва при условия и по ред, установени в колективния трудов договор или в споразумение между страните по трудовото

правоотношение.

(2) Възнаграждението, което се изплаща на работника или служителя при ползване на платения служебен или творчески отпуск, се определя по реда на чл. 177 КТ.

## **ПРЕХОДНИ РАЗПОРЕДБИ**

§ 1. Нормативните актове, с които на основание чл. 41 КТ от 1951 г. е въведено намалено работно време, продължават своето действие и след 1 януари 1987 г. до изтичане на определените в тях срокове или до възстановяване на нормалната продължителност на работното време по установения ред.

§ 2. Въведеното до 31 декември 1986 г. сумирано изчисляване на работното време на основание чл. 44 КТ от 1951 г. остава в сила до 31 декември 1987 г.

§ 3. (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.).

§ 4. Работниците и служителите, които на основание чл. 55, ал. 2, буква "б" КТ от 1951 г. и чл. 53 от Наредбата за отпуските на работниците и служителите от 1958 г. към 31 декември 1986 г. са придобили и ползували право на 3 работни дни допълнителен платен годишен отпуск, продължават да ползват този отпуск при условие, че работят в същите дейности.

§ 5. В транспорта, съобщенията и здравеопазването се прилагат до края на 1988 г. действащите към 31 декември 1986 г. специфични правила за разпределението и отчитането на работното време и особените случаи, свързани със заплащането му.

§ 5а. (Нов - ДВ, бр. 1 от 2007 г.) (1) Работничките и служителките имат право на отпуск по § 3а от преходните разпоредби на Кодекса на труда, ако към датата на разрешаване на този отпуск детето не е дадено за осиновяване, не е настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка, не е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето, не е починало и когато осиновяването не е прекратено от съда.

(2) В случаите по § 3а, ал. 1 от преходните разпоредби на Кодекса на труда отпускът на майката (осиновителката) се разрешава при условията и по реда на чл. 45, ал. 1, т. 1 и 2.

(3) В случаите по § 3а, ал. 2 от преходните разпоредби на Кодекса на труда, когато майката (осиновителката) поиска да ползва остатъка от отпуска по чл. 163, ал. 1 от Кодекса на труда, тя подава писмено заявление при условията и по реда на чл. 45, ал. 1, т. 2.

(4) Когато майката (осиновителката) е дала съгласие на някое от лицата по чл. 164, ал. 3 от Кодекса на труда да ползва отпуск за отглеждане на дете до двегодишна възраст, за да ползва отпуск по § 3а, ал. 2 от преходните разпоредби на Кодекса на труда, едновременно с писменото заявление по ал. 3 следва да оттегли даденото от нея съгласие.

(5) При определяне на правото и размера на отпуска по § 3а от преходните разпоредби на Кодекса на труда се отчитат броят на календарните дни на ползвания отпуск за бременност и раждане и броят на календарните дни след изтичането му до датата, от която майката е заявила, че иска да ползва остатъка на отпуска.

§ 5б. (Нов - ДВ, бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г.) (1) Работничката или служителката има право на отпуск по § 3в от преходните разпоредби на КТ, ако към датата на разрешаване на този отпуск не е лишена от родителски права или нейните родителски права не са ограничени по установен ред, детето не е дадено за осиновяване, не е настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка, не е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето, не е починало и когато осиновяването не е прекратено от съда.

(2) В случаите по § 3в, ал. 1 от преходните разпоредби на КТ отпускът на майката (осиновителката) се разрешава при условията и по реда на чл. 45, ал. 1, т. 1 и 2.

(3) В случаите по § 3в, ал. 2 от преходните разпоредби на КТ, когато майката (осиновителката) поиска да ползва остатъка от отпуска по чл. 163, ал. 1 КТ, тя подава писмено заявление при условията и по реда на чл. 45, ал. 1, т. 2.

(4) Когато майката (осиновителката) е дала съгласие някое от лицата по чл. 164, ал. 3 КТ да ползва отпуск за отглеждане на дете до двегодишна възраст, за да ползва отпуск по § 3в, ал. 2 от преходните разпоредби на КТ, едновременно с писменото заявление по ал. 3 тя следва да оттегли даденото от нея съгласие.

(5) Когато детето се отглежда от лице по програмата "В подкрепа на майчинството" и майката (осиновителката) поиска да ползва отпуск по § 3в, ал. 2 от преходните разпоредби на КТ, едновременно с писменото заявление по ал. 3 тя следва да уведоми съответната дирекция "Социално подпомагане", за да бъде прекратен трудовият договор на лицето.

(6) При определяне на правото и размера на отпуска по § 3в от преходните разпоредби на КТ се отчитат броят на календарните дни на ползвания отпуск за бременност и раждане и броят на календарните дни след изтичането му до датата, от която майката е заявила, че иска да ползва остатъка на отпуска.

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§ 6.** (Изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г., доп., бр. 72 от 2004 г., изм., бр. 96 от 2006 г., бр. 10 от 2009 г., бр. 67 от 2009 г., бр. 21 от 2011 г., в сила от 15.03.2011 г., бр. 63 от 2015 г., в сила от 18.08.2015 г., бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г., доп., бр. 58 от 2018 г., в сила от 1.07.2018 г., бр. 78 от 2022 г., в сила от 1.08.2022 г.) Наредбата се приема на основание чл. 139, ал. 5, чл. 155, ал. 5, чл. 163, ал. 16, чл. 164б, ал. 12, чл. 164в, ал. 7 и чл. 167а, ал. 9 от Кодекса на труда и § 121 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ДВ, бр. 25 от 2001 г.).

**§ 7.** Тази наредба отменя:

1. Наредбата за работното време и почивките на работниците и служителите (обн., Изв., бр. 21 от 1958 г.; изм., бр. 44 от 1962 г.; изм. и доп., ДВ, бр. 56 от 1965 г.; доп., бр. 7 от 1978 г., бр. 19 от 1982 г., бр. 51 от 1984 г. и бр. 85 от 1985 г.) и издадените въз основа на нея нормативни актове.

2. Наредбата за отпуските на работниците и служителите (обн., Изв., бр. 20 от 1958 г.; попр., бр. 22 от 1958 г.; изм. и доп., бр. 79 от 1958 г., бр. 39 от 1960 г., бр. 18 от 1961 г.; ДВ, бр. 20 и 97 от 1964 г., бр. 57 от 1974 г., бр. 8 от 1975 г., бр. 65 от 1984 г.) и издадените въз основа на нея нормативни актове.

3. Временната наредба за прилагане на петдневна работна седмица от 1975 г. (необнародвана).

**§ 8.** (Отм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.).

---

### **ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

към Постановление № 58 на Министерския съвет от 5 април 1991 г.

за изменение и допълнение на нормативни актове по заплащане на труда  
(ДВ, бр. 31 от 1991 г., в сила от 19.04.1991 г.)

.....

**§ 10.** Контролът по изпълнението на това постановление се възлага на министъра на

труда и социалните грижи.

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 141**

на Министерския съвет от 6 юни 2001 г. за изменение и допълнение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските (ДВ, бр. 54 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Допълнителна разпоредба

§ 28. Навсякъде в наредбата думите "работник", "работникът", "работника", "работничка", "работничката", "работници", "работниците", "работнички" и "работничките" се заменят съответно с "работник и служител", "работникът и служителят", "работника и служителя", "работничка и служителка", "работничката и служителката", "работници и служители", "работниците и служителите", "работнички и служителки" и "работничките и служителките".

Преходни и заключителни разпоредби

§ 29. Обезщетенията по § 118 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ДВ, бр. 25 от 2000 г.) се изчисляват по реда на чл. 177 КТ към деня на разрешаване на изплащането им.

§ 30. Право на отпуск по чл. 319 КТ имат и лицата, на които с експертно решение на органите по експертизата на работоспособността преди 1 август 2000 г. е определена група инвалидност и срокът по това решение не е изтекъл.

**ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

към Постановление № 199 на Министерския съвет от 3 август 2004 г.

за изменение и допълнение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските (ДВ, бр. 72 от 2004 г., в сила от 1.08.2004 г.)

§ 14. Условието и редът за ползване на отпуск по глава трета, раздел II на Наредбата за работното време, почивките и отпуските се прилагат и за работещите по правоотношения, възникнали по Закона за държавния служител, Закона за Министерството на вътрешните работи, Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България и Закона за съдебната власт.

.....  
**ЗАКЛЮЧИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА**

към Постановление № 305 на Министерския съвет от 16 ноември 2006 г.

за изменение и допълнение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските (ДВ, бр. 96 от 2006 г.)

§ 7. Параграф 3, § 4, т. 1 и 3 и § 6 влизат в сила от 1 януари 2007 г.

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 197**

на Министерския съвет от 13 август 2009 г. за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет (ДВ, бр. 67 от 2009 г.)

.....  
§ 6. Отменя се Постановление № 12 на Министерския съвет от 2009 г. за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет (ДВ, бр. 10 от 2009 г.).

**ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

към Постановление № 95 на Министерския съвет от 18 май 2017 г.

за изменение и допълнение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските (ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.06.2017 г.)

.....  
§ 18. Постановлението влиза в сила от 1 юни 2017 г. с изключение на:

1. Параграфи 9 и 17, които влизат в сила от деня на обнародването му в "Държавен вестник".

2. Параграфи 1 и 2, които влизат в сила от 1 януари 2018 г.

#### **ЗАКЛЮЧИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА**

към Постановление № 131 на Министерския съвет от 5 юли 2018 г.

за изменение и допълнение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските (ДВ, бр. 58 от 2018 г.)

§ 28. Параграфи 4 – 27 влизат в сила от 1 юли 2018 г.

#### **ЗАКЛЮЧИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА**

към Постановление № 289 на Министерския съвет от 27 септември 2022 г.

за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет (ДВ, бр. 78 от 2022 г., в сила от 1.08.2022 г.)

§ 3. Постановлението влиза в сила от 1 август 2022 г., с изключение на § 1, т. 1 – 7 и на § 2, т. 7, които влизат в сила от деня на обнародването на постановлението в "Държавен вестник".

#### **Приложение № 1**

към чл. 29

(Ново – ДВ, бр. 54 от 2001 г.,  
в сила от 31.03.2001 г.)

Списък на артистичния и художествено-техническия персонал в театрите, музикалните институти, кинематографията и радиостанциите, както и на художествено-техническия персонал в телевизиите, които имат право на удължен платен годишен отпуск

##### **I. В театрите и цирковете:**

1. Артистичен персонал: директори на театри, заместник-директори на театри, режисьори, помощник-режисьори, артисти, суфльори, художници постановчици, драматурзи, артистични секретари, музикални ръководители, завеждащи литературни бюра, завеждащ маркетинг – 36 работни дни.

2. Художествено-технически персонал: технически директори на театри, завеждащ постановъчната част, театър-майстори, помощник-театър майстори, ръководители на ателиета, театрални работници – специалисти (сценични и осветителни сценични ефекти, перукери, гримьори, реквизитори, тапицери, декоратори, гардеробиери, дърводелци, железари и др.), художници-изпълнители, кукломайстори, тонрежисьори, звукооператори, ръководители на художествено осветление, майстори-бутафористи, оператори на сценични машини, завеждащ организацията по представления – 26 работни дни.

##### **II. В музикалните институти:**

1. Артистичен и ръководен персонал: главен директор, изпълнителен директор, главен диригент, заместник-директор по творческата част, главен режисьор, помощник режисьор, главен художник, диригент, диригент на хор, стажант-диригент, драматург, художествен ръководител на балет, балетен педагог, артист-балетист, балетмайстор, уредник по балета, репетитор, пианист-корепетитор, суфльор, помощник-режисьор, артист-солист, артист-хорист, концертмайстор, артист-оркестрант – водач на група, артист-оркестрант – солист, артист-оркестрант – 36 работни дни.

2. Художествено-технически персонал: театър-майстор, осветители, перукери, гримьори, реквизитори, художник-изпълнители, дърводелци, железари, кашьори – 26 работни дни.

III. В кинематографията: кинорежисьор, кинооператор, драматург, редактор, сценограф, художник по костюми, художник-изпълнител, художник по грима, скриптер, агрегатчик, бригадир-осветител, шофьор на филмова продукция, касиер на филмова продукция, камерен техник, техник на операторска техника, бригадир-декоростроител, декоростроител, тонтехник, библиограф-информатор, координатор на филмова продукция, техник на кино-

видео- и звукозаписна апаратура, тапицер, дърводелец, работник по В и К, работник по ремонта и поддръжката на електрически инсталации, киноработник, управител на склад, звукорежисьор, инженер по звука, оператор на комбинирани снимки, филмов монтажист, директор на продукция, асистент-режисьор, асистент на звукорежисьора, асистент-оператор, прожекционист, осветител, пиротехник, гримьор, гардеробиер, реквизитор, организатор, енергетици, лабораторна обработка на филмов материал: химици, контрольор, разтворчик, лаборант, копист, проявчик, сенситомерист, определител на копирни светлини, оператор на шанцовъчни машини, цинкограф, механик, механик-електроник - 26 работни дни.

#### IV. В цирковете:

1. Артистичен персонал: цирков артист, акробат, гимнастик, еквилибрист, балансьор, жонгльор, фокусник, манипулатор, музикален ексцентрик, изпълнител в конни жанрове, клоун, инспектор на манеж, диригент в цирк, артист-оркестрант в цирк, стажант-артист, дресьор на животни - 36 работни дни.

2. Технически персонал: технически ръководител, началник на техническа служба на цирк, техник в цирк, работник по ремонта и поддръжката на електрическата инсталация в цирк, контрольор на манеж в цирк, гледач на дресирани животни, механик, шофьор - 26 работни дни.

#### V. В радиостанциите:

1. Артистичен персонал: главен диригент, диригент, концертмайстор, помощник-концертмайстор, артист-оркестрант солист водач на група, артист-оркестрант солист заместник-водач на група, артист-оркестрант солист, артист хорист солист, артист солист, музикален аранжор, акомпаниятор - 42 работни дни.

2. Художествено-технически персонал: отговорен звукорежисьор, звукорежисьор, говорител, преводач-говорител, музикален оформител, артистичен секретар, ръководител на сектор, отговорен звукоинженер, звукоинженер, радиоинженер, отговорен координатор, координатор, звукооператор, технолог, енергетик, топлоенергетик, техник, механик, информатик, уредник на програма, фонотекар, работник в Българското национално радио - 26 работни дни.

#### VI. В телевизиите:

Художествено-технически персонал: отговорен оператор, ТВ и филмов оператор, втори ТВ и филмов оператор, отговорен режисьор на видеосмесителен пулт, режисьор на видеосмесителен пулт, художник-изпълнител, отговорен звукорежисьор, звукорежисьор, музикален оформител, звукооператор, фототехнолог, говорител, отговорен електроинженер, отговорен инженер, отговорен анализатор, видеоинженер, звукоинженер, технолог, сервизен инженер, инженер по монтажа, ръководител на техническа смяна, отговорен видеомонтажист, видеомонтажист, видеотехник, видеооператор, звукотехник, сервизен техник, енергетик, механик, механик по монтаж на ТВ техника, техник по монтаж на ТВ техника, мачтовик, ръководител на художествено осветление, осветител, оператор на краново-фартова техника, анализатор, координатор, видеотекар, филмотекар, фонотекар, завеждащ постановъчната част, управител на ателие, театърмайстор, реквизитор, гримьор-перукер, гримьор, театрален железар, театрален дърводелец, театрален гардеробиер, работник по извозване на декори, работник по монтаж на декори, полиграфист-отговорник на печатна база, полиграфист, работник по техническата обработка на текстова информация, уредник на програма - 26 работни дни.

#### Приложение № 2

към чл. 46, ал. 3  
(Предишно приложение № 1,  
изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.,  
в сила от 31.03.2001 г.,  
доп., бр. 96 от 2006 г.,

в сила от 1.01.2007 г.,  
изм., бр. 10 от 2009 г.,  
бр. 67 от 2009 г.,  
бр. 21 от 2011 г.,  
в сила от 15.03.2011 г.,  
бр. 63 от 2015 г.,  
в сила от 18.08.2015 г.)

Декларация за ползване на отпуск по чл. 164, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда от бащата (осиновителя) или от един от  
родителите на майката (осиновителката) или бащата (осиновителя)

Подписаните: 1. ....

(трите имена по документ за самоличност)

2. ....

(трите имена по документ за самоличност)

заявяваме, че първият от нас като майка (баща, настойник) е съгласна (съгласен), а вторият като баща (баба  
дядо) приема да ползва допълнителния платен (неплатен) отпуск за отглеждане на

.....

(трите имена на детето)

род. на .... 19 ... г./20 .. г., считано от ..... 20 ... г. до ..... 20 ... г.

Задължаваме се при смърт на детето, при даването му за осиновяване или при настаняването му в детска ясла  
или в друго детско заведение, както и при настаняването му по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето, при  
отглеждането му от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството, при лишаване или ограничаване на  
родителските права по установен ред, при прекратяване на трудовото правоотношение на майката (осиновителката)  
и при прекратяването на осиновяването от съда да уведомим предприятието, за да прекрати разрешения отпуск  
Известно ни е, че за неверни данни носим отговорност по чл. 313 от Наказателния кодекс и че дължим  
възстановяване на неоснователно изплатените ни суми заедно със законната лихва.

.....20 .... г.

Декларатори:

1. ....

2. ....

Забележки:

1. Декларацията се попълва в 2 екземпляра, всеки от които се съхранява в личните досиета на деклараторите и съответните предприятия.

2. Излишното се зачертава.

**Приложение № 3**

към чл. 46, ал. 3  
(Предишно приложение № 2,  
изм. - ДВ, бр. 54 от 2001 г.,  
в сила от 31.03.2001 г.,  
бр. 10 от 2009 г.,  
бр. 67 от 2009 г.,  
бр. 63 от 2015 г.,  
в сила от 18.08.2015 г.)

Справка от предприятието, в което **работи** майката (бащата, настойникът)

Ръководството на .....

(наименование на предприятието)

удостоверява, че .....

.....

(трите имена по документ за самоличност на майката, бащата, настойника)

работи като осигурен(а) за общо заболяване и майчинство с безсрочен (срочен) до ..... 20 ..... г. трудов договор и е ползвал(а) отпуск по чл. 164 за отглеждане на детето (децата) си ....., род. на ..... 19 ..... г./20 ..... г., в размер ..... дни, считано от .....20 ..... г., и остава да ползва още ..... дни.

.....20 ..... г.

.....

(длъжност)

Длъжностно лице: .....

(подпис и печат)

Забележки:

1. Справката се попълва в 2 екземпляра, всеки от които се съхранява в личните досиета на майката (бащата или настойника) и на лицето, поело отглеждането на детето.



2. Излишното се зачертава.

**Приложение № 4**

към чл. 49, ал. 6  
(Ново – ДВ, бр. 72 от 2004 г.,  
в сила от 1.08.2004 г.,  
изм., бр. 19 от 2012 г.)

Удостоверение  
за ползване на отпуск по чл. 167а от Кодекса на труда  
за детето .....,  
(трите имена)  
родено на .....ЕГН .....

Наименование, седалище, адрес и БУЛСТАТ на работодателя	Ползван отпуск по чл. 165, ал. 1 КТ преди изменението му от 1 август 2004 г.	Трите имена на лицето, което е ползвало отпуск, и ЕГН (майка, баща, осиновител, осиновителка, настойник)	За времето от ... до ...	Брой календарни дни (месеци)	Подпис на ръководителя или определено длъжностно лице	Период
2	3	4	5	6	7	

Забележки: 1. Удостоверението се съхранява в личното досие на работника или на служителя.  
2. Колона 2 се попълва от работодателя при издаване на удостоверението, както и от всеки следващ работодател, разрешил ползването на такъв отпуск.

**Приложение № 5**

към чл. 49б, ал. 1, т. 1  
(Ново – ДВ, бр. 72 от 2004 г.,  
в сила от 1.08.2004 г.,  
доп., бр. 1 от 2007 г.,  
в сила от 1.01.2007 г.,  
отм., бр. 63 от 2015 г.,  
в сила от 18.08.2015 г.)

**Приложение № 6**

към чл. 49д, ал. 2  
(Ново – ДВ, бр. 72 от 2004 г.,  
в сила от 1.08.2004 г.,  
доп., бр. 1 от 2007 г.,  
в сила от 1.01.2007 г.)

Декларация за ползване на отпуск по чл. 167а, ал. 4 от Кодекса на труда

от родител (осиновител), който сам се грижи за отглеждането на детето  
Подписаният:

.....

(трите имена по документ за самоличност)

декларирам, че за отглеждане на детето .....

..,

(трите имена на детето)

родено на ..... 20 ..... г., ЕГН .....

1. не е ползван отпуск по чл. 167а, ал. 4 от Кодекса на труда;
2. ползван е отпуск по чл. 167а, ал. 4 от Кодекса на труда в размер ..... месеца и ..... дни;
3. не се намирам в брак с другия родител и не живея в едно домакинство с него;
4. другият родител е лишен от родителски права с влязло в сила решение на съда;
5. другият родител е починал.

Задължавам се при смърт на детето, при даването му за осиновяване или при настаняването му в заведение на пълна държавна издръжка, както и при настаняването му по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето и при прекратяването на осиновяването от съда да уведомя предприятието, за да прекрати разрешените отпуски.

Известно ми е, че за неверни данни нося отговорност по чл. 313 от Наказателния кодекс.

..... 20.... г.

Декларатор: ..... 1.

.....

2.

.....

Забележки:

1. Декларацията се съхранява в личното досие на работника или на служителя.
2. Излишното се зачертава.

#### Приложение № 7

към чл. 45, ал. 1, т. 2  
(Ново - ДВ, бр. 96 от 2006 г.,  
в сила от 1.01.2007 г.,  
изм., бр. 58 от 2018 г.,  
в сила от 1.07.2018 г.)

## ДЕКЛАРАЦИЯ

за ползване на отпуск по чл. 163, ал. 1 от Кодекса на труда от майката

Подписаната: .....,

(трите имена по документ за самоличност)

декларирам, че за ползването на отпуск по чл. 163, ал. 1 от Кодекса на труда във връзка с чл. 45, ал. 1, т. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските за детето:

.....,

(трите имена на детето)

родено на ..... 20 ..... г., ЕГН .....

1. не съм лишена от родителски права и родителските ми права не са ограничени по установения ред;

2. детето не е дадено за осиновяване;

3. детето не е настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;

4. детето не е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;

5. детето не се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;

6. детето не е починало;

7. бащата или един от родителите на майката или на бащата не ползва отпуск при условията на чл. 163, ал. 10 от КТ.

Задължавам се при промяна на декларираните обстоятелства да уведомя предприятието, за да прекрати разрешения отпуск.

Известно ми е, че за неверни данни нося отговорност по чл. 313 от Наказателния кодекс.

..... 20 .... г.

Декларатор:

.....

Забележки:

1. Декларацията се съхранява в личното досие на работника или на служителя.

2. Излишното се зачертава.

**Приложение № 8**

към чл. 45б

(Ново - ДВ, бр. 10 от 2009 г.,

бр. 67 от 2009 г.,

изм., бр. 41 от 2017 г.,

в сила от 1.06.2017 г.,

бр. 58 от 2018 г.,

в сила от 1.07.2018 г.)

**ДЕКЛАРАЦИЯ**

за ползване на отпуск по чл. 163, ал. 10, изречение първо от Кодекса на труда от бащата

Подписаните:

1. ....,

*(трите имена по документ за самоличност)*

2. ....,

*(трите имена по документ за самоличност)*

заявяваме, че първият от нас като майка е съгласен, а вторият като баща приема да ползва плащане за бременност и раждане на:

.....,

*(трите имена на детето)*

родено на ..... 20 ..... Г....,

считано от ..... 20 .... Г. до ..... 20 ..... Г.

Декларираме, че:

1. бащата не е лишен от родителски права и родителските му права не са ограничени по установения закон;
2. детето не е дадено за осиновяване;
3. детето не е настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;
4. детето не е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;
5. детето не се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;
6. майката не продължава лично да ползва отпуски по чл. 163, ал. 1 от КТ;
7. детето не е починало;
8. трудовото правоотношение на майката не е прекратено.

Задължаваме се при промяна на декларираните обстоятелства да уведомим предприятието, за да преразгледа отпуската.

Известно ни е, че за неверни данни носим отговорност по чл. 313 от Наказателния кодекс и че дължим на неоснователно изплатените ни суми заедно със законната лихва.

..... 20 .... Г.

Декларатори:

1. ....

2. ....

*Забележки:*

1. Декларацията се попълва в 2 екземпляра, всеки от които се съхранява в личните досиета на съответните предприятия.

2. Излишното се зачертава.

**Приложение № 9**

към чл. 46б, ал. 1  
(Ново - ДВ, бр. 110 от 2013 г.,  
в сила от 1.01.2014 г.,  
изм., бр. 58 от 2018 г.,  
в сила от 1.07.2018 г.)

**ДЕКЛАРАЦИЯ**

за ползване на отпуск по чл. 164б, ал. 1 или ал. 5, изречение първо от Кодекса на труда от осиновителката или от работника или служителя, който сам е осиновил детето

Подписаната/подписаният: .....,  
.....,

(трите имена по документ за самоличност)

декларирам следните обстоятелства във връзка с ползването на отпуск по чл. 164б, ал. 1 или ал. 5, изречение първо от Кодекса на труда във връзка с чл. 46б, ал. 1 и 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските за детето:

.....,

(трите имена на детето)

родено на ..... 20 ..... г., ЕГН .....

1. детето не е починало;

2. осиновяването не е прекратено от съда;

3. детето не посещава детско заведение, включително детска ясла или учебно заведение;

4. детето не е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;

5. не съм лишен от родителски права и родителските ми права не са ограничени по

установения ред;

6. детето не е настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;

7. детето не се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;

8. осиновителят или един от родителите на осиновителката или осиновителя не ползват отпуск при условията на чл. 164б, ал. 2, изречение второ, ал. 3 и ал. 5, изречение второ от КТ.

Задължавам се при промяна на декларираните обстоятелства да уведомя предприятието, за да прекрати разрешените отпуск.

Известно ми е, че за неверни данни нося отговорност по чл. 313 от Наказателния кодекс.

..... 20 .... г.

Декларатор: .....

Забележки:

1. Декларацията и приложените документи се съхраняват в личното досие на работника или на служителя.

2. Излишното се зачертава.

**Приложение № 10**

към чл. 46в, ал. 1  
(Ново - ДВ, бр. 110 от 2013 г.,  
в сила от 1.01.2014 г.,  
изм., бр. 58 от 2018 г.,  
в сила от 1.07.2018 г.)

**ДЕКЛАРАЦИЯ**

за ползване на отпуск по чл. 164б, ал. 2, изречение първо от Кодекса на труда от осиновителя

Подписаните:

1. ....,

(трите имена по документ за самоличност)

2. ....,

(трите имена по документ за самоличност)

заявяваме, че първият от нас като осиновителка е съгласен, а вторият като осиновител приема да ползва отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст за: .....

.....,

(трите имена на детето)

предадено за осиновяване на ..... 20 ..... г.,

ЕГН .....

считано от ..... 20 ..... г. до ..... 20 ..... г.

Декларираме, че:

1. детето не е починало;
2. осиновяването не е прекратено от съда;
3. детето не посещава детско заведение, включително детска ясла или учебно заведение;
4. детето не е настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;
5. детето не е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;
6. детето не се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;
7. осиновителката не е лишена от родителски права или родителските права не са ограничени по установен ред;
8. осиновителката не продължава лично да ползва отпуска по чл. 164б, ал. 1 от КТ;
9. трудовото правоотношение на осиновителката не е прекратено.

Задължаваме се при промяна на декларираните обстоятелства да уведомим предприятието, за да прекрати разрешеня отпуск.

Известно ни е, че за неверни данни носим отговорност по чл. 313 от Наказателния кодекс.

..... 20 .... г.

Декларатори:

1. ....

2. ....

Забележки:

1. Декларацията се попълва в два екземпляра, всеки от които се съхранява в личните досиета

на

деклараторите в съответните предприятия.

2. Излишното се зачертава.

**Приложение № 10а**  
към чл. 46в, ал. 2  
(Ново – ДВ, бр. 58 от 2018 г.,  
в сила от 1.07.2018 г.)

## ДЕКЛАРАЦИЯ

за ползване на отпуск по чл. 164б, ал. 2, изречение второ от Кодекса на труда (КТ) от родител на  
осиновителката или на осиновителя

Подписаните:

1. ....,

(трите имена по документ за самоличност)

2. ....,

(трите имена по документ за самоличност)

заявяваме, че първият от нас като осиновителка е съгласен, а вторият като родител на осиновителката или като родител на осиновителя приема да ползва платен отпуск при осиновяване на дете за остатъка до 365 дни, но не по-късно от навършване на 5-годишна възраст, за:

.....,

(трите имена на детето)

предадено за осиновяване на ..... 20 ..... г.,

ЕГН .....

считано от ..... 20 ..... г. до ..... 20 ..... г.

Декларираме, че:

1. детето не е починало;

2. осиновяването не е прекратено от съда;

3. детето не посещава детско заведение, включително детска ясла или учебно заведение;



4. детето не е настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;
5. детето не е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;
6. детето не се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;
7. осиновителката/осиновителят не е лишен/лишена от родителски права или родителските права не са ограничени по установен ред;
8. осиновителката/осиновителят не продължава лично да ползва отпуска по чл. 164б, ал. 1 от КТ;
9. трудовото правоотношение на осиновителката/осиновителя не е прекратено.

Задължаваме се при промяна на декларираните обстоятелства да уведомим предприятието, за да прекрати разрешението за отпуск.

Известно ни е, че за неверни данни носим отговорност по чл. 313 от Наказателния кодекс и че дължим възстановяване на неоснователно изплатените ни суми заедно със законната лихва.

..... 20 .... г.

Декларатори:

1. ....

2. ....

Забележки:

1. Декларацията се попълва в 2 екземпляра, всеки от които се съхранява в личните досиета на деклараторите в съответните предприятия.

2. Излишното се зачертава.

**Приложение № 11**

към чл. 45в, ал. 1  
(Ново – ДВ, бр. 41 от 2017 г.,  
в сила от 1.06.2017 г.,  
изм., бр. 58 от 2018 г.,  
в сила от 1.07.2018 г.)

**ДЕКЛАРАЦИЯ**

за ползване на отпуск по чл. 163, ал. 10, изречение второ от Кодекса на труда от родител на майката

Подписаните:

1. ....,

(трите имена по документ за самоличност)

2. ....,

(трите имена по документ за самоличност)

заявяваме, че първият от нас като майка е съгласен, а вторият като родител на майката приема да ползва платен отпуск за остатъка до 410 дни

на .....

(трите имена на детето)

родено на ..... 20 ..... Г.,

считано от ..... 20 .... г. до ..... 20 ..... Г.

Декларираме, че:

1. детето не е дадено за осиновяване;
2. детето не е настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;
3. детето не е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;
4. детето не се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;
5. майката не продължава да ползва лично отпуска по чл. 163, ал. 1 от КТ;
6. детето не е починало;
7. трудовото правоотношение на майката не е прекратено.

Задължаваме се при промяна на декларираните обстоятелства да уведомим предприятието, за да прекрати разрешения отпуск.

Известно ни е, че за неверни данни носим отговорност по чл. 313 от Наказателния кодекс и че дължим възстановяване на неоснователно изплатените ни суми заедно със законната лихва.

..... 20 .... г.

Декларатори:

1. ....

2. ....

Забележки:

1. Декларацията се попълва в 2 екземпляра, всеки от които се съхранява в личните досиета на деклараторите в съответните предприятия.

2. Излишното се зачертава.

**Приложение № 12**

към чл. 45г, ал. 1  
(Ново - ДВ, бр. 41 от 2017 г.,  
в сила от 1.06.2017 г.,  
изм., бр. 58 от 2018 г.,  
в сила от 1.07.2018 г.)

**ДЕКЛАРАЦИЯ**

за ползване на отпуск по чл. 163, ал. 10, изречение трето от Кодекса на труда от родител

майката или на бащата

Подписаните:

1. ....,

(трите имена по документ за самоличност)

2. ....,

(трите имена по документ за самоличност)

заявяваме, че първият от нас като майка е съгласен, а вторият като родител на майката или като приема да ползва платен отпуск за остатъка до 410 дни на: .....

.....,

(трите имена на детето)

родено на ..... 20 ..... г.,

ЕГН ....., считано от ..... 20 .... г. до ..... 20 ... г.

Декларираме, че:

1. детето не е дадено за осиновяване;

2. детето не е настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;

3. детето не е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;
4. детето не се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;
5. майката не продължава лично да ползва отпуска по чл. 163, ал. 1 от КТ;
6. детето не е починало;
7. трудовото правоотношение на майката не е прекратено.

Задължаваме се при промяна на декларираните обстоятелства да уведомим предприятието, за да прекрати разрешенния отпуск.

Известно ни е, че за неверни данни носим отговорност по чл. 313 от Наказателния кодекс и че дължим на неоснователно изплатените ни суми заедно със законната лихва.

..... 20 .... г.

Декларатори:

1. ....

2. ....

Забележки:

1. Декларацията се попълва в 2 екземпляра, всеки от които се съхранява в личните досиета на съответните предприятия.

2. Излишното се зачертава.

**Приложение № 13**

към чл. 46г, ал. 1  
(Ново – ДВ, бр. 41 от 2017 г.,  
в сила от 1.06.2017 г.,  
изм., бр. 58 от 2018 г.,  
в сила от 1.07.2018 г.)

**ДЕКЛАРАЦИЯ**

за ползване на отпуск по чл. 164б, ал. 3 от Кодекса на труда от родител на работничка или на служил осиновила дете

Подписаните:

1. ....,

*(трите имена по документ за самоличност)*

2. ....,

(трите имена по документ за самоличност)

заявяваме, че първият от нас като осиновителка е съгласна, а вторият като родител на осино-ви ползва платен отпуск при осиновяване на дете за остатъка до 365 дни, но не по-късно от навърши възраст,.....,

(трите имена на детето)

предадено за осиновяване на ..... 20 ... г.,

ЕГН .....,

считано от ..... 20 ..... г. до ..... 20 ..... г.

Декларираме, че:

1. детето не е починало;
2. осиновяването не е прекратено от съда;
3. детето не посещава детско заведение, включително детска ясла или учебно заведение;
4. детето не е настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;
5. детето не е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;
6. детето не се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;
7. осиновителката не е лишена от родителски права или родителските права не са ограничени по уст
8. осиновителката не ползва лично отпуска по чл. 164б, ал. 1 от КТ;
9. трудовото правоотношение на осиновител-ката не е прекратено.

Задължаваме се при промяна на декларираните обстоятелства да уведомим предприятието, за да пр отпуск.

Известно ни е, че за неверни данни носим отговорност по чл. 313 от Наказателния кодекс и че дълж на неоснователно изплатените ни суми заедно със законната лихва.

..... 20 .... г.

Декларатори:

.....

.....

Забележки:

1. Декларацията се попълва в 2 екземпляра, всеки от които се съхранява в личните досиета на съответните предприятия.

2. Излишното се зачертава.

**Приложение № 13а**  
към чл. 46д, ал. 1  
(Ново – ДВ, бр. 58 от 2018 г.,  
в сила от 1.07.2018 г.)

### ДЕКЛАРАЦИЯ

за ползване на отпуск по чл. 164б, ал. 5, изре-чение второ от Кодекса на труда от родител на работник или на служител, който сам е осиновил дете

Подписаните:

1. ....,

(трите имена по документ за самоличност)

2. ....,

(трите имена по документ за самоличност)

заявяваме, че първият от нас като осиновител е съгласен, а вторият като родител на осиновителя приема да ползва платен отпуск при осиновяване на дете за остатъка до 365 дни, но не по-късно от навършване на 5-годишна възраст, на .....

(трите имена на детето)

предадено за осиновяване на ..... 20 ... г., ЕГН.....,

считано от ..... 20 .... г. до ..... 20 ..... г.

Декларираме, че:

1. детето не е починало;

2. осиновяването не е прекратено от съда;

3. детето не посещава детско заведение, включително детска ясла или учебно заведение;
4. детето не е настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;
5. детето не е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;
6. детето не се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството;
7. осиновителят не е лишен от родителски права или родителските права не са ограничени по установен ред;
8. осиновителят не ползва лично отпусък по чл. 164б, ал. 5, изречение първо от КТ;
9. трудовото правоотношение на осиновителя не е прекратено.

Задължаваме се при промяна на декларираните обстоятелства да уведомим предприятието, за да прекрати разрешението отпусък.

Известно ни е, че за неверни данни носим отговорност по чл. 313 от Наказателния кодекс и че дължим възстановяване на неоснователно изплатените ни суми заедно със законната лихва.

..... 20 ..... г.  
Декларатори:

1.

.....

2. ....

Забележки:

1. Декларацията се попълва в 2 екземпляра, всеки от които се съхранява в личните досиета на деклараторите в съответните предприятия.

2. Излишното се зачертава.

**Приложение № 14**  
към чл. 45е, ал. 1  
(Ново – ДВ, бр. 41 от 2017 г.,  
в сила от 1.06.2017 г.)

Декларация за ползване на отпусък по чл. 163, ал. 12 от Кодекса на труда от съпруг, когато детето е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето при съпрузи

Подписаните: 1. ....

(трите имена по документ  
за самоличност)

2. ....

(трите имена по документ  
за самоличност)

заявяваме, че първият от нас като съпруга е съгласна, а вторият като съпруг приема да ползва  
остатъка до 410 дни

на .....,

(трите имена на детето)

родено на ..... 20 ..... г.,

считано от ..... 20 ..... г. до ..... 20 ..... г.

Декларираме, че:

1. настаняването на детето не е прекратено на някое от основанията по чл. 29 от Закона за  
както и в случаите по чл. 30 от Закона за закрила на детето;

2. заповедта на директора на дирекция „Социално подпомагане“ за временно настаняване по  
ред не е отменена;

3. съдът не е отказал да уважи искането за настаняване на детето или не е прекратило  
производство;

4. детето не е починало.

Задължаваме се при прекратяване на настаняването на детето на някое от основанията по  
закрила на детето, както и в случаите по чл. 30 от Закона за закрила на детето, при отмяна на заповед  
дирекция „Социално подпомагане“ за временно настаняване по административен ред, при отказ на съда  
за настаняване на детето или при прекратяване на образованото производство, при смърт на дете  
прекратяване на трудовото правоотношение на съпругата да уведоим предприятието, за да прекрати ра

Известно ни е, че за неверни данни носим отговорност по чл. 313 от Наказателния кодекс  
възстановяване на неоснователно изплатените ни суми заедно със законната лихва.

..... 20 ..... г.

Де



Забележки:

1. Декларацията се попълва в 2 екземпляра, всеки от които се съхранява в личните досиета съответните предприятия.

2. Излишното се зачертава.

**Приложение № 15**

към чл. 46ж, ал. 1

(Ново – ДВ, бр. 78 от 2022 г. ,  
в сила от 1.08.2022 г.)

**ЗАЯВЛЕНИЕ-ДЕКЛАРАЦИЯ**

за ползване на отпуск по чл. 164в, ал. 1 от Кодекса на труда  
от бащата (осиновителя)

Подписаният:

.....

Заявявам желанието си в качеството ми на .....

(баща/осиновител на дете до 8-годишна възраст)

да ползвам отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст считано  
от ..... 20... г. до ..... 20 ... г.

Декларирам следните обстоятелства за ползването на отпуск по чл. 164в, ал. 1  
от Кодекса на труда във връзка с чл. 46ж, ал. 1 и 5 от Наредбата за работното време,  
почивките и отпуските:

За детето: ....., родено на ... 20... г.,  
(име, презиме и фамилия на детето)

с ЕГН/ЛН/ЛНЧ/служебен номер/без идентификатор

.....

Когато детето не е с ЕГН: Удостоверение за раждане № ...../.....20.....  
г.

1. детето не е починало;

2. не съм лишен от родителски права и родителските ми права не са ограничени  
по

установения ред;

3. детето не е дадено за осиновяване;

4. осиновяването не е прекратено от съда;

5. детето не е настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка;

6. детето не е настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето;

7. детето не се отглежда от лице, включено в програми за подкрепа на  
майчинството;

8. не съм ползвал отпуск по чл. 163, ал. 10, чл. 164, ал. 3, чл. 164б, ал. 2  
и 5, чл. 164в, ал. 1 или чл. 167, ал. 1 от Кодекса на труда;

9. ползвал съм отпуск по чл. 163, ал. 10, чл. 164, ал. 3, чл. 164б, ал. 2 и  
5,

чл. 164в, ал. 1 или чл. 167, ал. 1 от Кодекса на труда общо в размер  
на . . . . дни/месеца.

Задължавам се при промяна на декларираните обстоятелства по т. 1 – 7 да уведомя  
работодателя, за да прекрати предоставения отпуск.

Известно ми е, че за неверни данни нося отговорност по чл. 313 от Наказателния  
кодекс и че дължа възстановяване на неоснователно изплатените ми суми заедно със  
законната лихва.

..... 20 .... г.

Декларатор:

.....

*Забележки:*

1. Заявлението-декларация се съхранява в личното досие на работника или служителя.
2. Излишното се зачертава.

**Приложение № 16**

към чл. 46ж, ал. 3

(Ново – ДВ, бр. 78 от 2022 г. ,  
в сила от 1.08.2022 г.)

**УДОСТОВЕРЕНИЕ**

за ползване на отпуск по чл. 164в от Кодекса на труда

за детето .....,

(*трите имена*)

родено на .....,

ЕГН/ЛН/ЛНЧ/служебен номер/без идентификатор .....

Когато детето не е с ЕГН: Удостоверение за раждане №...../..... 20.... г.

№ по ред	Наименование, седалище, адрес на управление и ЕИК по регистър БУЛСТАТ/ЕИК на работодателя	Ползван отпуск по чл. 163, ал. 10, чл. 164, ал. 3, чл. 164б, ал. 2 и 5 или чл. 167, ал. 1 от КТ за времето от ..... до .....	Трите имена на лицето, което е ползвало отпуск по чл. 164в от КТ, и ЕГН (баща, осиновител)	За времето от ..... до .....	Брой календарни дни (месеци)	Подпис ръководителя или неопределено длъжностно лице
1	2	3	4	5	6	7

*Забележки:*

1. Удостоверението се съхранява в личното досие на работника или служителя.
2. Колона 2 се попълва от работодателя при издаване на удостоверението, както и от всеки следващ работодател, предоставил ползването на такъв отпуск.