



**СИНДИКАТ НА БЪЛГАРСКИТЕ УЧИТЕЛИ**  
**ИЗПЪЛНИТЕЛЕН КОМИТЕТ**  
**SYNDICAT DES ENSEIGNANTS BULGARES**

София 1000, ул. "Ген. Паренсов" N 11  
Тел: +359 2 987 7818  
Факс: +359 2 988 1794; +359 2 986 3315  
E-mail: [sbu\\_centrala@abv.bg](mailto:sbu_centrala@abv.bg)

11 Rue "Parenssov", 1000 Sofia  
Tel: +359 2 987 7818  
Fax: +359 2 988 1794; +359 2 986 3315  
E-mail: [sbu\\_centrala@abv.bg](mailto:sbu_centrala@abv.bg)

**КАКВО ТРЯБВА ДА ЗНАЕТЕ ВЪВ ВРЪЗКА С ИЗМЕНЕНИЕТО НА  
КОДЕКСА НА ТРУДА**  
(ДВ, бр. 28 от 24 март 2020г.)

В бр. 28 на Държавен вестник е обнародван Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. Законът влиза в сила от 13 март 2020 г., с изключение на изрично посочените разпоредби (чл. 5, § 3, § 12, § 25 - 31, § 41, § 49 и § 51), които влизат в сила от деня на обнародването на закона в "Държавен вестник", и се прилага до отмяна на извънредното положение.

Този закон урежда мерките и действията по време на извънредното положение на територията на Република България.

С него се предвиждат промени в редица нормативни актове. Един от тях е Кодексът на труда. Измененията и допълненията, които се правят в Кодекса на труда са регламентирани в § 4 от Преходните и Заключителните разпоредби на закона.

С промени в Кодекса на труда се предвиждат поредица мерки, които могат да се предприемат от работодателите и работниците и служителите при обявено извънредно положение. Предвидени са възможности работодателите:

- да възлагат на работниците и служителите извършването на надомна работа и/или работа от разстояние;
- да преустановяват работата в предприятието;
- да установяват непълно работно време в предприятието;
- да предоставят едностранно ползването на платен годишен отпуск.

От друга страна, за определени категории работници и служители се създава възможност при обявено извънредно положение да ползват по тяхно искане платен годишен отпуск или неплатен отпуск, като в този случай работодателят е длъжен да го разреши.

С чл. 7, ал. 1 от Закона за мерките и действията по време на извънредното положение е предвидена възможността работодателите да възлагат надомна работа или работа от разстояние на работниците и служителите си без тяхно съгласие, освен когато това е невъзможно.

Условията и редът за възлагане, изпълнение и контрол се определят със заповед на работодателя.

Възлагането на надомна работа и работа от разстояние при обявено извънредно положение е регламентирано в новосъздадения чл. 120б от Кодекса на труда, а именно: Работодателят може при обявено извънредно положение да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно надомна работа и/или работа от разстояние. В този случай се изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор. Промяната се извършва със заповед на работодателя, в която се определят условията по чл. 107в, ал. 2 и/или чл. 107и, ал. 2.

С чл. 7, ал. 2 от Закона е регламентирана и възможността работодателите да предоставят до една втора от платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие.

Важно е да се отбележи, че законът допуска предоставяне от страна на работодателя ползването само на платен годишен отпуск, но не и на неплатен.

С чл. 20 от Закона се предвижда, че за учениците в дневна, вечерна, задочна, индивидуална и комбинирана форма на обучение, както и в дуална система на обучение се организира обучение, както и подкрепа за личностно развитие от разстояние в електронна среда чрез използване на средствата на информационните и комуникационните технологии.

Министърът на образованието и науката може със заповед да въвежда временни правила във връзка с обучението и подкрепата за личностно развитие, включително и относно работното място, работното време на директорите и педагогическите специалисти, техническите средства за организиране и провеждане на обучението и подкрепата за личностно развитие.

Учителите и педагогическите специалисти осъществяват обучението и подкрепата за личностно развитие в рамките на трудовото си правоотношение, без да е необходимо сключване на споразумения по чл. 119 от Кодекса на труда, като осигуряват в дома си или избрано от тях друго помещение извън училището работно място и използват необходимото технологично оборудване. За изпълнение на задълженията си от разстояние педагогическите специалисти получават трудовото си възнаграждение, уговорено по трудовото правоотношение.

С промените в Кодекса на труда е предвидена и възможност при обявено извънредно положение работодателят със заповед да преустанови работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители за целия период или за част от него до отмяната на извънредното положение.

Когато при обявено извънредно положение работата на предприятието или на част от него е преустановена със заповед на

държавен орган, работодателят е длъжен да не допуска работниците или служителите до работните им места за периода, определен в заповедта (чл. 120в КТ).

Съгласно новосъздадения чл. 173а КТ когато поради обявено извънредно положение със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган е преустановена работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители, работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие, включително на работник или служител, който не е придобил 8 месеца трудов стаж. В ал. 2 на същия член са разписани категориите работници и служители, по чието искане работодателят е длъжен да разреши ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск при обявено извънредно положение, а именно:

1. бременна работничка или служителка, както и на работничка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро;
2. майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
3. работник или служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
4. работник или служител, който не е навършил 18-годишна възраст;
5. работник или служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто;
6. работник или служител с право на закрила при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3.

Важно е да се отбележи, че за времето на преустановяване на работата в случаите по чл. 120в КТ работникът или служителят има право на brutното си трудово възнаграждение (чл. 267а КТ).

Павлина Петрова  
Главен експерт-юрист в СБУ