НУ "П. Р. Славейков"
гр. Бяла
Вх. № 102/07. 11. 2022 г.

ПРОТОКОЛ

№4

I.УСЛОВИЯ ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА СЪБРАНИЕТО

Днес,28.10.2022 г., се проведе общо събрание на работниците и служителите при НУ „ П.Р.Славейков”-гр. Бяла .Присъстваха всички членове на колектива. Налице бе необходимия кворум за приемане на решения. Направено бе и се прие предложението протоколът да бъде воден от Женя Илиева- учител в ГЦДО.

I.ДНЕВЕН РЕД:

1. Отчет на директора на НУ „П. Р. Славейков” за финансовото състояние на училището за изтеклото трето тримесечие на 2022 година
2. Диференцирано заплащане .
3. Запознаване с промените в Кодекса на Труда
4. Начин на получаване на работно облекло на непедагогическия персонал.

II.ПРОВЕЖДАНЕ НА СЪБРАНИЕТО

По първа точка от дневния ред думата взе г-жа Ангелова- директор на НУ „П.Р.Славейков”. Тя информира членовете на колектива за финансовото състояние на училището за изтеклото трето тримесечие и разходите направени до 30.09.2022 година. Освен заплати и осигуровки е раздадено е ДТВ за 15-ти септември, както е според ВПРЗ, платени са текущите сметки за вода, електричество, телефони и такси. Приведени са в готовност за експлоатация всички налични пожарогасители. Направена е профилактика на компютрите, лаптопите, мултимедиите. Инсталирани са електронните учебници и мултимедийният продукт Енвижън.

Разходите след приключване на деветмесечието са 517 015,47лв., а остатъкът в бюджета е 32 175,64лв. от които целеви- 4 116,34лв.
За работни заплати и осигуровки са изразходени 336 107лв.
За издръжка- храна , учебници, материали, външни услуги, текущ ремонт и данъци- 61 245,60лв.

Вървят ежемесечните разходи за безплатните закуски, които имат поскъпване и цената им вече е 1лв., а за обедното хранене отделяме по 1,50лв. за купон от бюджета на училище. Разходите за храна в края на септември са 17 530лв. Целеви средства и по проекти имаме изхарчени 24 909лв.

По втора точка г-жа Ангелова сподели, че със заплатите за месец октомври е диференциран труда на учителите, като предвидените средства са 4% от фонд работна заплата и 2,8 % за непедагогическия персонал При определянето на средствата,

комисия избрана на ПС с председател- директорът определя кой как е работил през изминалата година, чрез попълване на оценъчна карта с критерии и показатели чиито общ брой точки е 100, и в зависимост от нейното становище се формира съответното индивидуално възнаграждение. През месец ноември да се раздадат средства за работно и представително облекло на персонала

По трета точка от дневния ред, г-жа Ангелова- директор на НУ „П. Р. Славейков" запозна колегите с промените в Кодекса на труда.

Един от последните закони, гласувани от 47-ото Народно събрание, са промените в Кодекса на труда. Основно промените се отнасят за следните въпроси:

- правото на служителите да сключват втори трудов договор с друг работодател;
- нови задължения на работодателя за информиране на служителите по въпроси, касаещи трудовите правоотношения;
- въвеждане на нов максимален срок на изпитване за служители на краткосрочни договори;
- законово регламентирана възможност на служителите да предлагат промени по трудовите си правоотношения и задължение на работодателя да се мотивира в случай на отказ да ги приеме;
- зачитане на времето на задължително обучение за работно време;
- право на отпуск за родители, чиито деца са карантинирани;
- нов вид отпуск за бащи на деца до 8-годишна възраст.

1. Разширяване на възможността за сключване на втори трудов договор

С промяната на чл. 111 от КТ забраната за полагане на допълнителен труд при друг работодател може да се уговаря само по причини, които включват съображения за защита на търговска тайна и/или предотвратяване на конфликт на интереси. С оглед на това изглежда, че работодателите ще следва да имат готови мотивирани обяснения в случаите, когато наложат подобно ограничение.

В тази връзка все пак следва да се има предвид, че *сключването на втори трудов договор с конкурент, дори и при липса на изрична забрана, договорена между страните, се приема от съдебната практика като нарушение на задължението за лоялност* на служителите спрямо работодателя. Затова на служителите се препоръчва внимателно да оценяват всеки един случай, преди да договорят второ трудово правоотношение, независимо дали договорът им включва забрана за такова или не.

2. Предварително уведомяване за промени в трудовите правоотношения

Съгласно редактирания текст на чл. 66, ал. 5 КТ работодателят следва да е уведомил служителя за настъпилите промени в трудовия договор предварително, а не както предвиждаше предишната редакция на разпоредбата - при първа възможност и до един месец след влизането в сила на такива промени. (Разбира се, това не касае промени, които следва да се договарят изрично между страните.)

3. Нов по-кратък максимален изпитателен срок за срочни трудови договори за период по-малък от една година

Съгласно новата редакция на чл. 70 ал. 1 КТ максималната продължителност на изпитателния срок за срочни трудови договори, сключени за период по-кратък от една година, е един месец вместо допустимите досега 6 месеца. Разпоредбата цели да създаде някаква справедлива пропорционалност на съотношението между срок за изпитване и продължителност на трудовия договор, като в по-ранен етап дава на краткосрочни служители сигурност относно въпроса дали трудовото им правоотношение е окончателно сключено.

4. Законово регламентирано право на служител на срочен договор или непълно работно време да предлага определени промени в трудови си договор

В новата ал. 2 на чл. 119 е определено, че служителите на срочни трудови договори и служителите, назначени на непълно работно време, имат право едностранно да предложат на работодателя да преминат на постоянни трудови договори или съответно на пълно работно време. Доколкото никъде в закона не е забранено да се правят предложения в тази (или всяка друга) посока, нито пък горното право е скрепено със задължение на работодателя да приеме тези предложения, новата разпоредба няма съществено практическо значение. Единственото нововъведение е, че работодателят следва да мотивира своя отказ. По същия начин липсата на мотивация може да доведе до определени негативни последици за работодателя и дори административни санкции, но не изглежда, че на служителя е дадена някаква възможност да поиска промяна на трудовото си правоотношение по принудителен ред поради липса на мотивиран отговор от страна на работодателя. Следва да се отбележи, че възможността да се правят предложения в горния смисъл съгласно новите разпоредби възниква едва след изтичане на изпитателния срок (ако договорът е сключен с такава клауза). Практическото значение на това уточнение е, че до изтичане на изпитателния срок служителите също могат да правят предложения, но работодателите могат да им отказват, без да се мотивират.

5. Задължение за информиране на служителите за условията и реда за прекратяване на трудови договори съгласно КТ

Новите точки в чл. 127 КТ изискват работодателя да информира служителите си относно условията и реда за прекратяване на трудови договори съгласно Кодекса на труда. С оглед на това препоръчително е работодателите да изготвят документи със съответната информация или да одобрят изменения в съществуващите вътрешни документи (като правилника за вътрешния трудов ред), които да описват възможностите за прекратяване.

6. Задължение за предоставяне на информация за обученията, които се предоставят на служителите

Съгласно чл. 127, ал. 1, т. 7 КТ работодателят следва да предостави на служителите си информация за осигурявани от него обучения, свързани с поддържане и повишаване на професионалната квалификация и подобряване на професионалните умения.

7. Времето за задължителни обучения е работно време

Съгласно чл. 228а КТ, когато по силата на нормативен акт или договор работодателят е длъжен да осигури обучение за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на служителите, времето на обучение се отчита като работно време. Когато е възможно, обучението следва да се провежда в рамките на установеното работно време на работника или служителя. Всички разходи, свързани с обучението, са за сметка на работодателя.

С оглед текста на разпоредбата изглежда, че ще подлежи на тълкуване въпросът дали обучения, които не са предписани или договорени между страните като задължителни, следва да се третират като работно време и да се провеждат по време на такова. Допълнително към горното, доколкото задължителни обучения се провеждат извън работното време, изглежда, че те би следвало да се третират като полагане на извънреден труд и съответно да бъдат съобразени с изискванията за междудневни и междуседмични почивки.

8. Специални права в полза на родители и осиновители на деца до 8-годишна възраст и лица, полагащи грижи за близки роднини

Всяко от тези лица има право да предложи за определено време да бъде изменена продължителността и разпределението на работното му време, да премине към работа от разстояние и други изменения на трудовото правоотношение, които да улеснят съвместяването на трудовите и семейните задължения. При постъпване на работа за първи път в предприятието работникът или служителят може да се възползва от правото си да прави предложения в горния смисъл, след като придобие най-малко 4 месеца трудов стаж. Отново се поставя въпросът дали нововъведенията имат за цел да ограничат правата на служителите да правят предложения за изменения преди изтичане на горния срок. Това изглежда малко вероятно, но текстът на закона оставя възможности за различни интерпретации.

Измененията на работното време следва да бъдат договорени в изрично писмено споразумение между страните. И в този случай Кодексът на труда регламентира задължение на работодателя, в случай че откаже предложението, да мотивира отказа си в писмен вид.

9. Нов вид двумесечен платен отпуск за баща, отглеждащ дете до 8-годишна възраст (чл. 164в КТ)

Дава се правото на баща (или осиновител) да ползва отпуск от два месеца за отглеждане на дете до навършване на 8-годишната му възраст. Правото на този отпуск може да се ползва, ако бащата не е ползвал прехвърлен от майката/осиновителката отпуск за бременност и раждане, отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст или отпуск за осиновяване на дете до 5-годишна възраст, нито пък е ползвал отпуск при смърт или тежко заболяване на родител или осиновител (чл. 163, ал. 10, чл. 164, ал. 3, чл. 164б, ал. 2 и 5 или чл. 167, ал. 1 от КТ). Отпускът може да се ползва наведнъж или на части.

10. Отпуск при карантиниране на деца до 12-годишна възраст поради карантина на учебното заведение, класа или групата

Това е една нова опция, която е регламентирана с предходно изменение на КТ и Кодекса за социалното осигуряване, направени през Закона за здравето. Те дават право на работниците и служителите на отпуск в случай на карантина, наложена на учебно заведение, група или клас, по отношение на деца до 12-годишна възраст.

Новата разпоредба видимо цели да уреди случаите, които зачестиха през последните години, във връзка с поставянето под карантина на училища или отделни групи и класове при диагностициран заразно болен ученик. Тази възможност обаче съществуваше и преди новата уредба и предполагаше представяне на болничен лист в полза на гледащия.

Съгласно КСО за периода на карантина осигурените лица имат право на парично обезщетение. Поставя се въпросът дали промените целят да решат въпроса и по нов начин - като например родителите да имат право на отпуск и съответно обезщетение на основание заповедта за карантиниране.

По четвърта точка: Начин на получаване на работно облекло на непедагогическия персонал, госпожа Ангелова сподели, че госпожа Бошева -ЗАТС е информирала директора, че непедагогическия персонал има предложение да закупуват работна облекло от една фирма, която им предлага всичко, което им се полага да закупят. Причината е, че в нашия град няма магазин, който да предложи всичко а и няма избор.

РЕШЕНИЕ

на общото събрание на работниците и служителите при НУ„ П.Р.Славейков”:

1.ОС прие отчета на директора на ну „п.р.славейков” за финансовото състояние на училището за третото тримесечие на 2022 година

2. ОС приема предложението направено от непедагогическия персонал да закупят работно облекло от фирма
„Мирела М“- град Велико Търново

Протоколчик:

Женя Илиева……

РАЗХОДИ ПО БЮДЖЕТА

на НУ "ПЕТКО РАЧЕВ СЛАВЕЙКОВ" - гр. Бяла

към 30.09.2022 година

Параграф	НАИМЕНОВАНИЕ	Разходи 2022 г.
0100	**Заплати и възнаграждения**	**336 106,73 лв**
0101	Заплати по трудови правоотношения	336 106,73 лв
0109	ДМС и други допълнителни възнаграждения	- лв
0200	**Други възнаграждения и плащания**	**12 676,07 лв**
0201	Нещатен персонал	- лв
0202	Персонал по извън трудови правоотношения	2 298,00 лв
0205	Изплатени суми от СБКО с характер на възнаграждение	3 967,71 лв
0208	Обезщетения с характер на възнаграждения	3 801,84 лв
0209	Други плащания и възнаграждения	2 608,52 лв
0500	**Задължителни осигурителни вноски от работадател**	**77 838,39 лв**
0551	Осигурителни вноски за ДОО	39 577,79 лв
0552	Осигурителни вноски за УПФ	12 708,36 лв
0560	Осигурителни вноски за ЗО	16 511,75 лв
0580	Осигурителни вноски за ДЗПО	9 040,49 лв
1000	**Издръжка**	**61 245,62 лв**
1011	Разходи за храна	17 530,44 лв
1012	Медикаменти	41,00 лв
1013	Постелен инвентар и облекло	- лв
1014	Книги и учебници	87,10 лв
1015	Материали	5 743,88 лв
1016	Вода, горива и ел. енергия	20 101,13 лв
1020	Външни услуги	16 707,48 лв
1030	Текущ ремонт	- лв
1051	Командировки в страната	320,00 лв
1062	Застраховки	278,26 лв
1092	Разходи за глоби и неустойки	- лв
1098	Други разходи	- лв
1981	Разходи за общински данъци и такси	436,33 лв
5203	Др. оборудване, машини и съоръжения	4 240,00 лв
	Разходи по проекти и целеви	**24 908,47 лв**
	Разходи към 30.09.2022	**517 015,28 лв**
Остатък по бюджета към 30.09.2022		**32 175,64 лв**
В това число, целеви средства		**4 116,34 лв**
Неразплатени задължения		**- лв**

НАЧАЛНО УЧИЛИЩЕ "П. Р. Славейков" гр. Бяла

Директор:.....

ПРИХОДИ

на НУ "П. Р. Славейков" - гр. Бяла

Към 30.09.2022 година

	НАИМЕНОВАНИЕ	СУМА
I.	**Преходен остатък**	**14905,74**
1.	От целеви средства /проекти/	16 496,63
2.	От бюджетни средства по стандарт	-1590,89
II	**Субсидии**	**534 285,18**
1.	Заем	0,00
	Върнат заем	-10 000,00
2.	ОУД	0,00
3.	Оптимизация	0,00
4.	Учебници	9 649,18
5.	Диференцирано директор	0,00
6.	Спорт	700,00
7	Иновации	0,00
8	Площадки	2 179,00
9	Редовна субсидия по стандарт	531 757,00
10	ИКТ	0,00
11	ОРАК	0,00
III	**Други приходи /дарение/**	**0**
	Общо приходи	**549 190,92**