

ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ ПО ТРАНСПОРТ, ОБСЛУЖВАНЕ И ЛЕКА
ПРОМИШЛЕННОСТ

гр. Добрич, ул. „Поп Богомил“ № 1, тел./факс 602 197

E-mail: pg_to@abv.bg

УТВЪРЖДАВА

ДИРЕКТОР:

/инж. Н. Петрова/

Заличено обстоятелство
по ЗЗД

ГИМНАЗИЯ ПО ТРАНСПОРТ, ОБСЛУЖВАНЕ И ЛЕКА
ПРОМИШЛЕННОСТ

ПРАВИЛА ПРИ СЪКРАЩАВАНЕ НА ЩАТА

Извършването на съкращаване на щата е форма на оптимизация на работния процес от страна на работодателя. При него, в интерес на работата в широк смисъл, се прави промяна в персоналния състав на училището с цел на работа да останат учителите или служителите, които имат по – висока квалификация и работят по – добре.

За да бъде законосъобразно, обаче, всяко съкращаване на щата трябва да отговаря стриктно на изискванията на Кодекса на труда.

1. Прекратяване от работодателя с предизвестие - чл. 328 от Кодекса на труда (КТ)

Правото на работодателя да прекрати трудовия договор с предизвестие означава, че той дължи предизвестие на работника или служителя. Продължителността на срока на предизвестието зависи от вида на сключения трудов договор (срочен или безсрочен). Срокът на предизвестието започва да тече от следващия ден на получаването му. Моментът на прекратяването е различен в зависимост от това дали работникът или служителят отработва целия срок на предизвестието или само част от него.

2. Има случаи, в които работодателят не може да отправи предизвестие до работника или служителя - по време на ползването на отпуск, независимо от вида на отпуска (платен годишен, неплатен, поради временна неработоспособност и т.н.) или в други случаи, в зависимост от статута на работника или служителя (майка на дете до 3-годишна възраст, трудоустроен и др.), без да е дадено предварително разрешение на инспекцията по труда. В тези случаи се прилага закрилата при уволнение по чл. 333 КТ.

3. Работодаателят има право да прекрати трудовия договор и преди да изтече срокът на връченото предизвестие за прекратяване, при което дължи на работника или служителя обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестието (чл. 220, ал. 1 КТ). Правото на работодателя да не спази срока на

предизвестието не е обвързано със съгласието на работника или служителя, а със задължението му да заплати съответното обезщетение за неспазено предизвестие.

4. по чл. 328, ал. 1, т. 1 КТ - при закриване на предприятието;

Причината за прекратяване на трудовия договор е „закриване на училището”, т.е. преустановяване на неговата цялостна производствена и служебна дейност. Закриването на училището се извършва по решение, на МОН.

При прекратяване на трудовия договор на това основание закрилата при уволнение по чл. 333 КТ не се прилага.

5. по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ - при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;

Причините за прекратяване на трудовия договор на това основание са две:

а) закриване на част от училището

„Закриване на част от училището” е преустановяване на дейността не на цялото, а на част от училището, т.е. на негово обособено звено. Това звено е обособено в структурата на училището. Решението за закриване се взема от МОН.

б) съкращаване на щата

„Съкращаване на щата” означава намаляване, премахване на отделни бройки от общата щатна численост на персонала на гимназията. Щатът или щатното разписание на работодателя, съответно промените в него, се утвърждават еднолично от работодателя.

6. по чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ - при намаляване на обема на работата;

„Намаляване на обема на работа” означава намаляване на дейността на училището, като конкретната причина е без правно значение. Правно значение за законосъобразността на уволнението има действителното намаляване на обема, което обстоятелство подлежи на доказване от работодателя при оспорване на уволнението. При намален обем на работа, работодателят има право да прекрати трудовите договори на част от работниците и служителите, тъй като за осъществяване на „намалената” производствена или служебна дейност не му е необходим целият персонал, с който е осъществявал дейността си до този момент.

7. по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ - при спиране на работа за повече от 15 работни дни;

„Спирането на работа” означава преустановяване на цялостната дейност на работодателя или на отделно негово поделение или обособено звено. Конкретната причина за спирането на работа е без правно значение. По време на спирането не се полага труд, т.е. работникът или служителят не изпълнява трудовите си задължения.

Необходимо е спирането на работата да е за срок повече от 15 работни дни.

При прекратяване на трудовия договор на това основание закрилата при уволнение по чл. 333, ал. 1 КТ не се прилага.

8. по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ - при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата;

Това основание се прилага “при липса на качества за ефективно изпълнение на работата”, което означава липса на професионални качества, т.е. на професионални знания, умения и навици, необходими за ефективно изпълнение на възложените трудови функции. Липсата на качества на работника или служителя трябва да бъде обективен факт, който може да бъде установен и доказан от работодателя. Тази липса трябва да отразява едно трайно състояние на неспособност на работника или служителя да изпълнява ефективно (резултатно) трудовите си задължения.

9. по чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ - когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа;

Причините за прекратяване на трудовия договор на това основание са две:

- а) работникът или служителят не притежава необходимото образование за изпълняваната работа;
- б) работникът или служителят не притежава необходимата професионална квалификация за изпълняваната работа.

Това основание се прилага, когато след сключване на трудовия договор настъпи промяна в образователните или квалификационните изисквания за изпълнение на работата (длъжността). Работодателят има право да прекрати трудовия договор на това основание, когато работникът или служителят вече не притежава образованието или професионалната квалификация, което е необходимо изискване за изпълнение на длъжността.

Работодателят трябва да посочи конкретната причина за прекратяване на трудовия договор – липса на необходимо образование или липса на професионална квалификация за изпълняваната работа и в какво точно се изразява тя.

При прекратяване на трудовия договор на това основание закрилата при уволнение по чл. 333, ал. 1 КТ не се прилага.

10. по чл. 328, ал. 1, т. 7 КТ - при отказ на работника или служителя да последва училището или неговото поделение, в което работи, когато то се премества в друго населено място или местност;

„Преместването” на училището в друго населено място или местност води до промяна на мястото на работа на работника или служителя. Работникът или служителят не е длъжен, но има право “да последва предприятието или негово поделение”, т.е. при съгласие от негова страна се подписва допълнително споразумение към трудовия договор и трудовото правоотношение не се прекратява. Само в случай на отказ, работодателят прекратява трудовия договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 7 КТ, като отправя писмено предизвестие до работника или служителя. Без да е предвидено изрично в закона, за да е налице отказ на работника или служителя е необходимо работодателят да му е предложил да последва предприятието или неговото поделение.

При прекратяване на трудовия договор на това основание закрилата при уволнение по чл. 333, ал. 1 КТ не се прилага.

11. по чл. 328, ал. 1, т. 8 КТ - когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност;

За да може работодателят да прекрати трудовия договор на това основание е необходимо да са налице следните предпоставки:

а) възстановяване на незаконно уволнен работник или служител на предишната длъжност;

Това означава, че с влязло в сила съдебно решение уволнението на работник или служител е признато за незаконно и той е възстановен на работа – на длъжността, която е заемал преди уволнението.

б) възстановеният работник или служител се е явил да заема длъжността, на която е възстановен в срока по чл. 345, ал. 1 КТ;

в) на длъжността на незаконно уволнения е назначен друг работник или служител.

Работодаателят прекратява трудовия договор на работника или служителя, който заема длъжността на незаконно уволнения, за да може да възстанови на работа работника или служителя, заемал преди това същата длъжност.

При прекратяване на трудовия договор на това основание закрилата при уволнение по чл. 333, ал. 1 КТ не се прилага.

Когато трудовото правоотношение се прекратява поради възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, работодателят дължи на работника или служителя, който заема длъжността и чийто трудов договор се прекратява, обезщетение при оставане без работа на основание чл. 222, ал. 1 КТ.

12. по чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ - при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, освен в случаите на чл. 69в от Кодекса за социално осигуряване (придобиване право на пенсия от учителите); при навършване на 65-годишна възраст - за професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование;

С допълнението в чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, в сила от 22 декември 2020 г., се изключва възможността работодателят да прекрати трудовия договор на учител поради придобиване на право на ранно пенсиониране по реда на чл. 69в от КСО. Така прекратяването на трудовия договор при придобиване правото на ранно пенсиониране ще е в зависимост единствено от волята на лицата, които се осигуряват в Учителския пенсионен фонд.

Със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда, обн. ДВ, бр. 52 от 17 юли 2015 г., в сила от датата на обнародването, разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ е изменена. След изменението работодателят има право да прекратява с предизвестие трудовия договор на работника или служителя при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Сега действащият текст на чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ съдържа две отделни основания за прекратяване на трудовия договор с предизвестие:

- при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

- при навършване на 65-годишна възраст от професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование.

При първото основание, разпоредбата дава правна възможност на работодателя по своя преценка да прекрати трудовия договор при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Работодателят има право да връчи писменото предизвестие за прекратяване на трудовия договор на работник или служител, който към момента на връчването му е придобил правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 КСО. Работодателят има право да прекрати трудовия договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ и когато работникът или служителът отговаря на условията за придобиване право на „ранна пенсия“. При условията на т.н. ранно пенсиониране могат да се пенсионираат учителите.

Работодателят няма право да прекратява трудовия договор, когато работникът или служителът е придобил право на друг вид пенсия, напр. наследствена пенсия, пенсия за инвалидност и др.

Следва да се има предвид, че при прекратяване на трудовия договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ закрилата при уволнение по чл. 333, ал. 1 КТ не се прилага.

13. по чл. 328, ал. 1, т. 10а КТ - когато на работника или служителя е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване (КСО);

С § 4 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2016 г., в сила от 1 януари 2016 г., обн. ДВ, бр. 98 от 15 декември 2015 г., се правят изменения и допълнения в Кодекса на труда. В чл. 328, в ал. 1 се създава нова т. 10а.

С новата т. 10а вчл. 328, ал. 1 от КТ се регламентира правна възможност за прекратяване на трудовото правоотношение на работника или служителя от работодателя, с предизвестие. За да има право работодателят да прекрати трудовото правоотношение на това основание е необходимо на работника или служителя да е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от КСО.

14. по чл. 328, ал. 1, т. 10б КТ - когато трудовото правоотношение е възникнало, след като работникът или служителът е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

За да има право работодателят да прекрати трудовото правоотношение на това основание е необходимо то да е възникнало в момент, последващ придобиването и упражняването на правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Това означава, че правоотношението е възникнало с лице, което не само че отговаря на условията за придобиване правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст, но и което е упражнило това свое право, т.е. пенсията е отпусната и затова в практиката се използва понятието „освобождаване на работещ пенсионер“. Възникналото правоотношение може да бъде както безсрочно, така и срочно.

Прекратяването не е допустимо, когато е придобито и упражнено право на друг вид пенсия (напр. пенсия за инвалидност или наследствена пенсия).

Освобождаването на основание чл. 328, ал. 1, т. 10а КТ на работещия пенсионер се извършва по преценка на работодателя, с отправянето на писмено предизвестие в сроковете по чл. 326, ал. 2 КТ.

Съгласно чл. 328, ал. 3 КТ в случаите по ал. 1, т. 10а работодателят може да получи служебно от Националния осигурителен институт (НОИ) информация относно наличието на упражнено право на пенсия от работника или служителя. Националният осигурителен институт предоставя безвъзмездно информацията в 14-дневен срок от получаване на искането.

При прекратяване на трудовия договор на това основание закрилата при уволнение по чл. 333, ал. 1 КТ не се прилага.

15. по чл. 328, ал. 1, т. 10в КТ - когато трудовото правоотношение е възникнало с работник или служител, след като му е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване;

С § 4 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2016 г., в сила от 1 януари 2016 г., обн. ДВ, бр. 98 от 15 декември 2015 г., се правят изменения и допълнения в Кодекса на труда. В чл. 328, в ал. 1 се създава т. 10в.

Предпоставка за упражняване на правото на работодателя за прекратяване с предизвестие на основание чл. 328, ал. 1, т. 10в от КТ е трудовото правоотношение с работника или служителя да е възникнало след отпускането на пенсията по чл. 68а от КСО. Важна особеност в случая е, че работодателят е наел лице, на което вече му е отпусната пенсията в намален размер,

И в този случай, на основание чл. 328, ал. 3 КТ работодателят може да получи служебно от Националния осигурителен институт информация относно наличието на упражнено право на пенсия в намален размер от работника или служителя. Информацията се предоставя безвъзмездно в 14-дневен от получаването на искането на работодателя.

16. по чл. 328, ал. 1, т. 11 КТ - при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях

Работодаателят има право да прекрати трудовия договор на това основание, когато:

- а) има промяна на изискванията за изпълнение на длъжността;
- б) работникът или служителят не отговаря на променените изисквания.

17. по чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ - при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор;

Това основание за прекратяване на трудовия договор се прилага, когато е налице обективна невъзможност за изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя. Причините за обективната невъзможност могат да се дължат както на работника или служителя, така и на работодателя.

За да може работодателят да прекрати трудовия договор на това основание е необходимо да са налице такива причини, които правят обективно невъзможно изпълнението на

трудовия договор. Това са такива причини, които не зависят от волята на страните по трудовото правоотношение.

18. по чл. 328, ал. 2 КТ - поради сключване на договор за управление на предприятието.

Съгласно чл. 328, ал. 2 КТ служителите от ръководството на предприятието могат да бъдат уволнени с предизвестие в сроковете по чл. 326, ал. 2 поради сключването на договор за управление на предприятието. Уволнението може да бъде извършено след започване на изпълнението по договора за управление, но не по-късно от 9 месеца.

Законовата разпоредба може да бъде използвана като основание за прекратяване на трудовия договор преди да са изтекли 9 месеца от започване на изпълнението по договора за управление и когато се връчва предизвестие за прекратяването му на служител от ръководството на предприятието, който е в трудово правно отношение с работодателя. По смисъла на § 1, т. 3 от Допълнителните разпоредби на КТ "Ръководство на предприятието" е ръководителят на предприятието, неговите заместници и други лица, на които е възложено ръководството на трудовия процес, включително и в поделение на предприятието, както и колективните изборни органи за управление.

19. Прекратяване от работодателя без предизвестие

Разпоредбата на чл. 330 КТ установява правото на работодателя да прекрати трудовия договор на работника или служителя без предизвестие. Работодателят упражнява правото си на прекратяване с писмено волеизявление. Причините, при наличието на които той има право да прекрати договора, са изчерпателно посочени в закона. Основанията за прекратяване на трудовия договор по чл. 330 КТ са свързани с личността и поведението на работника или служителя. Работодателят е длъжен да посочи конкретното правно основание за прекратяването. Може да бъде прекратен всеки трудов договор, независимо дали е сключен като безсрочен или срочен.

20. по чл. 330, ал. 1 КТ - когато работникът или служителят бъде задържан за изпълнение на присъда;

Основанието за уволнение е задържането на работника или служителя за изпълнение на присъда „лишаване от свобода“. Законът има предвид влязла в сила осъдителна присъда и задържане на работника или служителя, за да бъде тя ефективно изпълнена.

Работодателят няма право да прекрати трудовия договор, когато в рамките на досъдебното производство на работника или служителя е наложена мярка за неотклонение „домашен арест“ или „задържане под стража“.

21. по чл. 330, ал. 2, т. 1 КТ – когато работникът или служителят бъде лишен с присъда или по административен ред от право да упражнява професия или да заема длъжността, на която е назначен;

Основанието за уволнение обхваща два случая:

а) когато на работника или служителя с осъдителна присъда е наложено наказание по чл. 37, ал. 1, т. 6 или т. 7 от Наказателния кодекс – „лишаване от право да се заема определена държавна или обществена длъжност“ или „лишаване от право да се упражнява определена професия или дейност“.

Посочените наказания се налагат в предвидените от закона случаи, ако заемането на съответната длъжност или упражняването на съответната професия или дейност е несъвместимо с характера на извършеното престъпление.

б) когато на работника или служителя с наказателно постановление за извършено административно нарушение е наложено административно наказание по чл. 13, буква „в” от Закона за административните нарушения и наказания – „лишаване от право да се упражнява определена професия или дейност”.

Посоченото административно наказание се изразява във временна забрана за нарушителя да упражнява професия или дейност, във връзка с която е извършил нарушението.

За да бъде прекратен трудовият договор на основание чл. 330, ал. 2, т. 1 КТ трябва присъдата или наказателното постановление да са влезли в сила. Работодателят е длъжен да прекрати трудовото правоотношение. Уволнението на работника или служителя в тези случаи е изпълнение на наложеното наказание.

22. по чл. 330, ал. 2, т. 5 КТ – когато работникът или служителят откаже да заеме предложената му подходяща работа при трудоустрояване;

За да може работодателят да прекрати трудовия договор на това основание е необходимо наличието на две предпоставки:

а) извършено трудоустрояване на работника ли служителя по установения за това ред (чл. 314 и 317 КТ);

б) отказ на работника или служителя да заеме предложената му подходяща работа.

Разпоредбите на чл. 314 и 317 КТ регламентират случаите, при които е необходимо трудоустрояване на работници или служители, както и процедурата по трудоустрояване. Работник или служител, който поради болест или трудова злополука не може да изпълнява възложената му работа, но без опасност за здравето си може да изпълнява друга подходяща работа или същата работа при облекчени условия, се трудоустроява на друга работа или на същата работа при подходящи условия по предписание на здравните органи.

В предписанието на здравните органи се посочва необходимостта от преместване на работника или служителя на друга подходяща работа и срокът на преместването. В 7-дневен срок от получаване на предписанието работодателят е задължен да премести работника или служителя на друга подходяща работа. Той трябва да предложи друга работа, подходяща за здравословното състояние на работника или служителя, съобразно предписанието на здравните органи. Предложението трябва да бъде направено в писмена форма.

Предписанието за трудоустрояване, издадено от здравните органи, задължава работника или служителя да не изпълнява работата, от която се премества, но той има право да откаже да заеме предложената му подходяща работа. Отказът на работника или служителя пречатства изпълнението на трудовото правоотношение и затова законът дава право на работодателя да прекрати трудовия договор без предизвестие.

23. по чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ – когато работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен;

Основание за прекратяване на трудовия договор е наложеното наказание „дисциплинарно уволнение“. Основната последица на този вид дисциплинарно наказание, за разлика от другите дисциплинарни наказания „забележка“ и „предупреждение за уволнение“, е прекратяването на трудовия договор. Затова, налагането на това наказание е предпоставка, при наличието на която работодателят едностранно прекратява трудовия договор на работника или служителя, без предизвестие.

24. Прекратяване по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение – чл. 331 от КТ

Правното основание за прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение е разпоредбата на чл. 331 от КТ. Инициативата за прекратяване на трудовия договор е на работодателя. Работникът или служителят, към когото е отправено предложението за прекратяване на трудовия договор, следва да произнесе писмено по него в 7-дневен срок. Ако той не направи това, се смята, че предложението не е прието. Ако работникът или служителят приеме предложението, работодателят му дължи обезщетение в размер на не по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение, освен ако страните са уговорили по-голям размер на обезщетението.

Работодаателят има право да направи предложение за прекратяване както на безсрочен, така и на срочен трудов договор. Съществено в случая е, че работодателят предлага прекратяването „срещу уговорено обезщетение“. Предложението за прекратяване на трудовия договор може да бъде направено по всяко време на действие на трудовото правоотношение, т.е. включително и по време, през което работникът или служителят ползва законоустановен отпуск.

Минималният размер на обезщетението е определен в закона – четирикратен размер на последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение. Страните по трудовото правоотношение могат да уговорят по-голям размер на обезщетението. Следователно, работодателят не може да предложи обезщетение в размер под минимално предвидения, но няма ограничение на максималния размер на обезщетението, така че работодателят не е обвързан с фиксирана горна граница на размера.

Работникът или служителят, към когото е отправено предложението, трябва да вземе отношение по него, т.е. да заяви дали го приема или го отхвърля. Предложението може да бъде прието така, както е направено. Възможно е работникът или служителят да приеме предложението „под условие“, като уведоми работодателя, че би се съгласил трудовият договор да бъде прекратен, ако размерът на обезщетението е по-голям, и да предложи друг размер. Работникът или служителят трябва да уведоми другата страна за своето становище в 7-дневен от получаване на предложението (срокът е в календарни, а не в работни дни).

Необходимо е уведомяването да бъде в писмена форма и това изрично е предвидено в закона. Ако работникът или служителят не се произнесе писмено в 7-дневен от получаване на предложението, липсата на изрично произнасяне се приравнява на отказ да се приеме предложението, т.н. „мълчалив отказ“. Затова „се смята се, че то (предложението) не е прието“.

Страните по трудовото правоотношение могат да уговорят единствено „по-голям размер на обезщетението“ от размера, предвиден в закона, но не и по-малък. Те следва да постигнат съгласие за конкретния размер на обезщетението.

Обезщетението по чл. 331 от КТ подлежи на данъчно облагане.

ЗАДЪЛЖЕНИЕ ЗА ПОДБОР ПРИ СЪКРАЩАВАНЕ НА ЩАТА

1. Въз основа на отпускнатата рамка на бюджета, директорът на училището назначава комисия за оптимизиране на вътрешните механизми за разходване.
2. С оглед по-голяма прозрачност при управление на системата за финансово управление и контрол на организацията е желателно директорът на училището да проведе общо събрание, на което да бъде направен обстоен анализ на отпускнатите средства, предложенията на комисията и мотивите за предстоящите решения на директора. Така би могло да се избегне допълнителното напрежение в колектива.
3. След изслушване становището на комисията, директорът изготвя и утвърждава длъжностно щатно разписание.
4. След задълбочена прогнозна дейност на директора на училището, ръководството и комисията по предложенията за оптимизацията на училищната структура, директорът назначава със заповед комисия за извършване на подбор на предстоящите за съкращаване сходни или една и съща длъжности.
5. Комисията изработва критерии за подбор, базирайки се на законовите разпоредби.
6. За да осъществи правото си на подбор по чл. 329 КТ, работодателят е необходимо да изпрати уведомителни писма до работниците или служителите, чиято длъжност се съкращава, с които да събере необходимата му информация за тяхната квалификация, семейно и материално положение, здравословно състояние, както и синдикална защита. Изключително важно условие е да се правят ясни разграничения между критериите за назначаване на персонала, спазвайки изискванията на Инструкция № 2 от 29 юли 1994 г. и критериите за подбор при съкращаване на щатове, спазвайки изискванията на Кодекса на труда. Условието за извършване на подбор ще бъдат конкретизирани в отделна процедура, а в настоящата са маркирани само последователните действия на директора.
7. В случай че в училището има подписан КТД и под заплаха за съкращение попадат синдикални членове, директорът изслушва мнението на председателя на синдикалната организация.
8. Директорът свежда до знанието на комисията предварително събраната информация за социалния статус на предстоящите за съкращение работници от съответната категория, защита по чл. 333 К Т , за тяхното здравословно и материално състояние, както и

синдикална защита. Например ако е намалял броят на учениците в първи гимназиален етап, предстои да се съкратят начални учители и събраната информация трябва да представи картината точно в тази категория – първи гимназиален етап.

9. За допълнителните критерии като резултати от работата, качество на обучението, трудова дисциплина и др., могат да бъдат използвани данни от констативни протоколи, проверки с обобщени статистически данни, срочни и годишни отчети за съответния период, както и проверки на външни контролни органи.
10. Събраните материали се анализират от комисията и се обобщават в протокол, който се утвърждава от директора.
11. Директорът има право да уважи или да не уважи становището на комисията с оглед персоналната отговорност, която носи за всички последващи резултати от проведената процедура. В случай че комисията направи неправомерни и немотивирани предложения, не спазвайки основните изисквания за подбор/квалификация, защита по чл. 333 КТ, както и други законови разпоредби, директорът уважава само законосъобразните предложения и извършва действия спрямо тях. За другите прави мотивиран отказ.
12. С оглед настъпилите промени в нормативната база след 1 януари 2008 г. отпада точно определеният момент за съкращаване на щатове през месец септември, след защитата на Списък - образец № 1. Разбира се и към настоящият момент този период остава най-благоприятен и носи най-малък риск от допускане на грешки при извършване на процедурата, тъй като към този момент има яснота за пълняемостта на паралелките след реализиран план - прием, обезпечаването на учебния процес с кадри, след утвърдени училищни учебни планове, както и изготвени ясни длъжностни и поименни щатни разписания и всички останали функции по календара на дейностите за предстоящата учебна година. С новите изисквания обаче съкращения могат да бъдат извършвани и в други случаи
13. Комисията извършва подбор, изготвя протокол, вземайки предвид следните основни критерии:
 - Образование и квалификация.
 - Защита по чл. 333 КТ. Други фактори:
 - Изпълнение на трудовите задължения, трудова дисциплина.
 - Други тежки заболявания, невключени в Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда.
 - Придобито право на пълна пенсия за изслужено време и старост.
 - Тежко семейно и материално положение (вдовици, регистрирани като безработни съпрузи, лица, които сами осигуряват издръжката на семейството си).
 - В случай, че прекратяването на трудовия договор е съпътствано и с налагане на дисциплинарно наказание "уволнение", а работникът е в отпуск за временна нетрудоспособност, се изисква в писмена форма да бъде отправена молба за разрешение на уволнението до Инспекцията по труда. В молбата се посочват мотивите за уволнението и всички документи, които се изискват.

- Заедно с молбата задължително се представя и мнение на ТЕЛК (Експертно решение), което трябва да е издадено непосредствено преди уволнението и в него да е изрично посочено, че се издава по повод прекратяване на трудово правоотношение и как ще се отрази то на заболяването.
- В случай, че разрешението е след датата на връчване на заповедта - работодателят е в нарушение на разпоредбите на чл. 333 КТ.
14. В случай, че се налага да бъде извършено съкращение на лице, попадащо под закрилата на чл. 333 К Т. работодателят прави мотивирано искане за съкращение на лицето до Инспекцията по труда, в което описва всички обстоятелства, налагащи съкращението, (например - съкращаване на синдикален лидер или секретар на синдикална организация, страдащ от заболяване др.).
15. След получаване на разрешението, директорът спазва описаните в процедурата действия.
16. Формата на заповедта за прекратяване на трудово правоотношение е писмена.
17. Заповедта се връчва на лицето срещу подпис, за да произведе действия. Тя не може да произведе действия преди получаването ѝ от страната, в чиято правна сфера се предизвиква промяната. Моментът на връчване е моментът на прекратяване на трудовото правоотношение.
18. Връчването се удостоверява с подписа на работника или служителя при получаването ѝ, като се отбелязва моментът на получаването.
19. Евентуалният отказ на работника или служителя да получи заповедта може да се обжалва с всякакви доказателствени средства и по-специално със свидетелски показания.
20. По правното си действие връчването на заповедта е приравнено с изпращането ѝ с препоръчано писмо с обратна разписка.
21. Моментът на получаването на писмото е моментът на прекратяването на трудовото правоотношение.
22. Списък с необходимите документи. Кой следва да ги представи и пред кого.
- 22.1. Длъжностно щатно разписание.
- 22.2. Поименно щатно разписание.
- 22.3. Списък-образец № 1 - утвърден от директора на училището и съгласуван с началника на РИО на МОН.
- 22.4. Протокол на комисията за подбор, утвърден от директора.
- 22.5. Приел известие за прекратяване на трудовия договор.
23. Срок за осъществяване на процедурата - с новите нормативни документи не е точно определен.
24. Основание за отказ и ред за обжалване Производството по разглеждане на трудови спорове започва с подаването на искова молба от страна на работника до съответния районен съд (чл. 360 КТ, чл. 79, 80, 81, 89 ГПК). Съгласно чл. 344, ал. 4 КТ съдът е задължен да разгледа исковата молба в срок от 3 месеца от нейното постъпване. На втора инстанция - при обжалване решението на районния съд, окръжният съд е задължен да разгледа жалбата в едномесечен срок (чл. 344, ал. 4 КТ). Исковата молба трябва да отговаря на изискванията на чл. 98 от ГПК и да бъде подадена в съда в съответните срокове - в случая - 2 месеца от датата на прекратяване на договора. Давностните срокове за подаването на молбата са уредени в чл. 358 КТ. По смисъла на чл. 6 ГПК трудовите спорове са граждански дела и са подведомствени на гражданските съдилища. Съгласно чл. 97 ГПК, всички трудови спорове с изключение на тези, при които цената на иска е над 10 000 лева, са подсъдни на районните

съдилища. Тези с цена над 10 000 лева са подсъдни на Окръжния съд като първа инстанция. Както при останалите трудови спорове, производството и в този случай е три инстанционно. Всяко не спазено правно условие за правовост на административния акт може да доведе и до нищожност, и до унищожаемост на акта. Според степента на порока, на дефекта на административните актове, тяхната недействителност е пълна и непълна. Пълната недействителност прави акта нищожен. Непълната недействителност е прието да се нарича унищожаемост. Нищожният акт не поражда правни последици.

25. Такси при трудовите спорове са безплатни за работниците и служителите. Не се заплащат държавни такси. Заплащат се само адвокатските хонорари. В исковата молба, при уважаване на претенцията на работника или служителя се изисква да бъдат възстановени изплатените възнаграждения за ползвана юридическа помощ в рамките на сключения договор за правна помощ.

Резултат от процедурата

1. За работодателя: Прекратяване на трудовото правоотношение с работника. Намаляване на персонала съгласно нормативите за численост към момента на извършване на съкращението. Изплащане на обезщетенията, предвидени в КТ, както и тези в колективен трудов договор. 2. За работника: Получава полагащите му се обезщетения за неползван отпуск, не спазен срок на предизвестие (ако моментът на прекратяването е станал едновременно с връчване на предизвестieto и заповедта). Работникът или служителът има възможност да се регистрира като безработен в Бюрото по труда, както и да участва в програмите за временна заетост или във форми за продължаване на квалификацията или преквалификация. Максималният резултат при обжалване на заповедта за прекратяване на договора на работника е със съдебното решение да бъде възстановен на предишната работа в случай, че съдът счете прекратяването на трудовото правоотношение за незаконосъобразно и бъде отменено. Ако в исковата молба са предявени претенции за обезщетения за времето, през което е останал без работа, съдът може да ги уважи, но за не повече от 6 месеца, съгласно чл. 225. ал. 1 К Т. 3. Последици от извършването на процедурата Намален брой на персонала (педагогически и непедагогически) съобразно коефициентите за численост.

Настоящите правила са приети на заседание на педагогическия съвет – протокол № 11/11.09.2026 г. и утвърдени със заповед на директора № РД-10-20/ 15.09.2026 г.