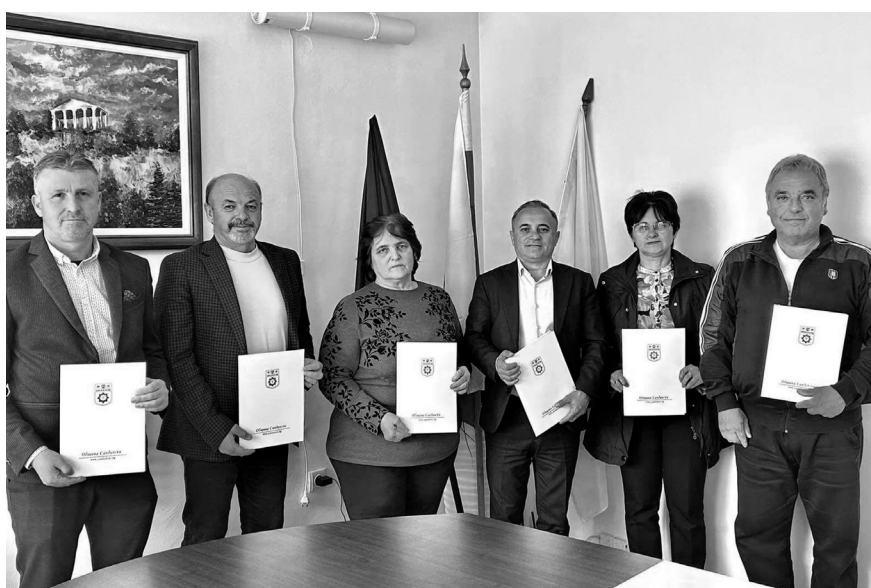


## Подписан бе Общински КТД за системата на предучилищното и училищното образование в Сандански

Общински колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование в Сандански бе подписан между Атанас Стоянов, кмет на Община Сандански, Ваня Карачанаква, председател на ОбщКС на СБУ – Сандански, Николай Марков, представляващ Съюза на работодателите в системата на народната просвета (СРСНПБ), и Емил Терзийски, областен председател на СРСНПБ. Това е първият подписан КТД в Общината, в който



страните успяха да договорят по-благоприятни условия за своите членове, работещи в системата на образованието.

Проведени бяха две срещи за консултации между кмета на Община Сандански и социалните партньори, на които се обсъдиха и договориха по-добри трудови, осигурителни и социални отношения, които не са регламентирани с повелителни разпоредби на Кодекса на труда и действащите подзаконовни нормативни актове, свързани с него. Всяка от страните представи своите предложения и аргументи, които доведоха до постигане на споразумение.

Страните по този договор се споразумяха минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения за професионално-квалификационна степен да бъдат не по-малко от: **35,00** лева – за V ПКС; **40,00** лева – за IV ПКС; **60,00** лева – за III ПКС; **80,00** лева – за II ПКС; **100,00** лева – за I ПКС.

Договорено бе по-високо

заплащане на учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа (лекторски час) за педагогическия персонал, съобразено с образованието и квалификацията на учителя, както следва:

⇒ за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ – не по-малко от **9,50** лв.;

⇒ за учител, притежаващ професионална квалификация „учител“, но неотговарящ на изискването за заемане на конкретната длъжност – не по-малко от **7,90** лв.;

⇒ за учител със средно образование – не по-малко от **7,00** лв.

Съгласно подписания КТД за водене на задължителната документация, за консултиране на родители, деца и ученици се изплаща допълнително трудово възнаграждение в следния размер:

⇒ на класните ръководители в училищата – не по-малко от **50,00** лв. месечно;

⇒ на учителите в ДГ – не по-малко от **25,00** лв. месечно;

⇒ на педагогически специалисти в ЦПЛР – не по-малко от **25,00** лв. месечно;

⇒ на учители, водещи документацията на ученици в самостоятелна форма на обучение – не по-малко от **65,00** лв. годишно.

На основание на чл. 156а от Кодекса на труда страните по договора се споразумяха **25 май** за работещите в образователните институции да се смята за допълнителен платен годишен отпуск.

Подписването на КТД съвпадна и с празника на град Сандански, което придаде по-голяма тържественост на мероприятиято. Ръководството на СБУ – Община Сандански, благодари на кмета Атанас Стоянов за вниманието и загрижеността му към образованието в общината.

**Ваня КАРАЧАНАКОВА,**  
председател на ОбщКС  
на СБУ – Сандански

**УСПЕШНО СЕ РЕАЛИЗИРА НАЦИОНАЛНАТА ИНИЦИАТИВА НА ФОНДАЦИЯ „ИНСТИТУТ ЗА ИНФОРМАЛНИ ИНОВАЦИИ“:**

## Управляваме училището с ученическо самоуправление

Историята започна през далечната вече 2016 г., когато влезе в сила новият Закон за предучилищното и училищното образование (ЗПУО) и беше приета Наредба №13 за гражданското, здравното, екологичното и интеркултурното образование с „Рамковите изисквания за създаване и функциониране на ученически съвети“. Всички, които се борихме да се разшири полето на ученическото самоуправление до всяка паралелка (чл. 171, ал. 2 от ЗПУО) и да се осигури време за ученическото самоуправление в часа на класа (чл. 92, ал. 2 от ЗПУО) си мислехме, че работата е свършена и остава само нормативната уредба да заработи от само себе си. Но в нашата образователна система нещата не се случват така. Особено когато в нея е изгубен ценен педагогически

опит и тези, които знаят, не искат, а тези, които искат, не знаят как да го възстановят по иновативен начин. Възрастните се страхуват да делегират правата и отговорностите на учениците по закон, забравяйки съвета на по-опитните педагози, че неангажираното дете е проблем за тях. Освободеният организационен и творчески потенциал на децата и учениците се насочва в посоката на негативните зависимости и като бумеранг се връща в училището, носейки със себе си куп неразрешими проблеми. А какъв е смисълът да се борим като общество с последствията, вместо да управляваме умело училищните общности заедно със самите ученици чрез структурите на ученическото самоуправление.

Разбира се, не трябва да се заблуждаваме, че един Ученически съвет на училището или Ученически парламент от 15 – 20 ученици за стотици или хиляди наши възпитаници не е ученическо самоуправление, а ученическо представителство с чисто имиджов характер. Както не бива и да заблуждаваме учениците, че те имат ученическо самоуправление, като си разменим местата с тях в Деня на Европа – 9 май. Защото ученическото самоуправление не е събитие за един ден, а процес, който протича всеки ден, през цялата година. И ако в училището имаме структури на ученическото самоуправление на всички нива: всяка паралелка, всички класове, училищните етапи и едва тогава на училищно ниво, на 9 май всички тези структури могат да отпразнуват „Деня на порастването в ученическото самоуправление“. След като през

учебната година са упражнявали своите права да се самоуправляват и са натрупали организационен опит и отговорност.

Всяко начало е трудно, когато не знаеш откъде да тръгнеш. Затова бяха създадени методическото помагало „Ученическото самоуправление. Пътеводител. Кой? Какво? Къде? Кога? Как? Защо?“ (<http://www.mon.bg/bg/27>) и сборникът с добри практики „Ученическото самоуправление – лесно и интересно. Модели“ ([http://iii-bg.org/blog/?page\\_id=1392](http://iii-bg.org/blog/?page_id=1392)). А методологията за привличане на всички съучастници в ученическото самоуправление (1. учениците; 2. учителите; 3. директорът; 4. родителите; 5. местните институции, обществениците, медиите; 6. бизнесът; 7. структурите на гражданското общество) стана учебнически факт, защото по същество ученическото самоуправление е всеоб-

ТРУДОВОПРАВНА КОНСУЛТАЦИЯ

## Ползване на платения годишен отпуск

**Работя като учител и имам 15 работни дни платен годишен отпуск за 2022 г., които не съм ползвала. Имам следните въпроси:**

Имам ли право да ги ползвам през 2023 г.?

Вярно ли е, че, ако не ги използвам до м. юни 2023 г., ще ги загубя?

Какъв е давностният срок за ползването им?

Ако през м. октомври 2023 г. се пенсионирам и напусна, ще ми бъде ли изплатено обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск?

А. Стоянова

Съгласно чл. 37а от Наредба за работното време, почивките и отпуските 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.

Работникът или служителът използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася. Работодателят е длъжен да разреши платения годишен отпуск на работника или служителя до края на съответната календарна година, освен ако ползването му е отложено по реда на чл. 176. В този случай на работника или служителя се осигурява ползване на не по-малко от половината от полагащия му се за календарната година платен годишен отпуск (чл. 173, ал. 5 от КТ).

Съгласно чл. 176, ал. 1 от КТ ползването на платения годишен отпуск може да се отложи за следващата календарна година от:

1. Работодателя – поради важни производствени причини при условията на чл. 173, ал. 5, изречение трето;

2. Работника или служителя – когато ползва друг вид отпуск или по негово искане със съгласието на работодателя.

Както работникът или служителът, така и работодателят при искане за предоставяне или отлагане ползването на отпуск, да го заявяват в писмена форма, с изключение, когато платеният годишен отпуск се отлага поради ползване на друг законоустановен отпуск (чл. 37г и 38 НРВПО).

**Когато отпускът е отложен или не е ползван** до края на календарната година, за която се отнася, **работодателят е длъжен да осигури ползването му през следващата календарна година, но не по-късно от 6 месеца**, считано от края на календарната година, за която се полага. **Когато работодателят не е разрешил ползването на отпуска в посочените срокове, работникът или служителът има право сам да определи времето на ползването му, като уведоми за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително.** (чл. 176, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда)

Съгласно чл. 176а от КТ, когато платеният годишен отпуск е отложен при условията и по реда на чл. 176, ал. 1, правото на работника или служителя на ползването му се погасява по давност след изтичане на две години от края на годината, в която е отпаднала причината за неползването му.

При прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителът има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, правото за който не е погасено по давност. (чл. 224, ал. 1 от КТ)

Следователно през 2023 г. г-жа Стоянова има право да ползва неизползвания платен годишен отпуск за 2022 г.

Съгласно чл. 176, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда, тъй като тя не е използвала 15 работни дни от платения си годишен отпуск за 2022 г. до края на календарната 2022 г. година, **работодателят е длъжен да осигури ползването му през следващата календарна година, но не по-късно от 6 месеца**, считано от края на календарната година, за която се полага. **Когато работодателят не е разрешил ползването на отпуска в посочените срокове, работникът или служителът има право сам да определи времето на ползването му, като уведоми за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително.**

При прекратяване на трудовото правоотношение през 2023 г. г-жа Стоянова има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за 2022 г.

**Павлина ПЕТРОВА,**  
главен експерт-юрист  
в Централата на СБУ

хватно гражданско образование чрез правене.

Нашето време е за смелите, тези, които не се боят да опитват всичко ново, да експериментират и да се доверяват, да трупат положителен опит и да го предават на другите. Затова през втория учебен срок на учебната 2022/2023 година Фондацията „Институт за информални иновации“ (ИИИ) и Синдикатът на българските учители (СБУ) подеха **Националната инициатива „Управляваме училището с ученическо самоуправление“** (НИУУС). Тя се реализира пилотно в едно училище от всяка област (Списъкът на училищата участници в НИУУС се намира в края) с идеята да задвижим вълната на бъдещото Движение на ученическите организации за самоуправление (ДУОС) в цялата страна.

Продължава на стр. 3

**УЧИТЕЛСКО ДЕЛО**  
Издание на Синдиката на българските учители  
ISSN 0205-1354  
София 1000, ул. „Ген. П. Д. Паренсов“ 11  
тел. 02/ 981-35-28, e-mail: ud4@abv.bg  
факс 02/ 988-17-94  
ДСК ЕАД, бул. „Дондуков“ № 5, гр. София  
BG96 STSA 9300 0002 4265 63 BIC STSABG SF

ГЛАВЕН РЕДАКТОР: д.ик.н. ЯНКА ТАКЕВА  
Редакционен екип:  
Велина Антова, Десислава Василева,  
Димитринка Христова, Ивайла Василева,  
Светла Струмина  
Печат „БУЛЕВЕСТ ПРИНТ“ АД - гр. Пловдив  
Водещ брой – Светла Струмина  
Коректор – Нина Ганева  
Материали не се рецензират и не се връщат.  
На анонимки не се отговаря и не се публикуват.