

ТРУДОВОПРАВНИ ПРОБЛЕМИ В УПРАВЛЕНИЕТО НА УЧИЛИЩНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ

Петър Веселинов

Професионална гимназия по икономика и туризъм „Алеко Константинов“ – Велинград

Резюме. В материала се разглежда управленският опит, изграден на база на текущата работа на ръководния екип, за преодоляване на възникнали проблемни ситуации и казуси.

Ключови думи: трудово правоотношение; трудов договор; работно време; отпуски; подбор

Училището е организация на общност на ученици, учители, администрация и спомагателен персонал, обединени от общи цели и използващи съответни ресурси в дейността си. Училището е публична държавна/общинска/частна институция, чиято дейност е правно-нормативно регламентирана от органите на държавната власт и управление. Съществен дял на правните проблеми в училищната организация заемат стопанско-правните, в т.ч. и трудовоправните. Правилното им решаване предпазва директорите на училища от налагане на административно наказателни санкции от страна на контролните органи в областта на трудовото право. Трудовоправните проблеми засягат: училището, представлявано от директора, от една страна, и конкретен човек (или група хора), от друга страна. В тази връзка, значимостта и актуалността на проблематиката можем да разгледаме в няколко аспекта:

– чисто човешки – решаване трудов проблем (социален, икономически, морален), зачитайки правата и достойнството на педагогическия и/или непедагогически специалист;

– административно наказателен – решаване трудов проблем (социален, икономически, морален) на педагогическия и/или непедагогически специалист, предпазвайки от налагане на наказание на длъжностните лица.

Трудовоправните проблеми в училище не са по-различни от тези на останалите правни субекти. Специфичното, което придава допълнителна тежест при възникването и разрешаването им, е, че педагогическите спе-

специалисти имат по-различен статут, като страна по трудовото правоотношение, и законодателят е предвидил редица изключения.

– В училище работят две категории специалисти – педагогически и непедagogически, за които в определени случаи са валидни отделни нормативни актове.

– В училищната дейност намират приложение две понятия – „календарна година“ и „учебна година“.

– В законови и подзаконови нормативни актове на педагогическите специалисти се осигуряват редица преимущества, приложими само в образователната сфера – работно време, отпуски, обезщетения, сключване и прекратяване на трудов договор, придобиване на право за ранно пенсиониране и др.

Казусите, които ще разгледаме в настоящата разработка обаче, се отнасят конкретно за училищната организация.

1. Назначаване на педагогически специалист на срочен или безсрочен трудов договор

Един от основните проблеми в сферата на образованието е основанието, с което да се сключи трудовият договор на педагогическия специалист.

Пред директорите на образователните институции основателно изниква въпросът: *Възможно ли е и доколко е законно сключването на срочен трудов договор в сферата на образованието?*

В определени случаи по чл. 68 (4) от КТ е допустимо сключването на срочни ТД за определено време. *Законодателят е дефинирал изключението в § 1, т. 8 ДР на КТ: „изключението е налице при конкретни икономически, технологически, финансови, пазарни и други обективни причини от подобен характер, съществуващи към момента на сключване на ТД, посочени в него и обуславящи сключването му“.* От това определение могат да се извлекат основните белези на „изключението“: *наличие на обективни производствени причини в дейността на работодателя; тези причини трябва да бъдат изрично посочени в ТД, за да се мотивира сключването му като срочен ТД за определено време.* В крайна сметка, след анализ на правните норми и на фактическия състав *НЕ Е абсолютно забранено да се сключва трудов договор в сферата на образованието, тъй като очаквана липса на норма преподавателска работа за учебен предмет през следващата година може да се разгледа като обективна „производствена“ причина и след изтичането на срока на ТД да не е необходима нуждата от съответния педагогически специалист.*

2. Съкращаване на щат поради намаляване обема на работа. Право на подбор

Уволнението поради съкращаване на щата е предвидено в чл. 328, ал.1, т.2, от Кодекса на труда. За да бъде уволнението поради съкраща-

ването на щата законосъобразно, трябва не само щатната бройка да бъде заличена от щатното разписание, но и работата, която се е изпълнявала по тази щатна бройка, занапред да не се изпълнява или да се изпълнява от по-малък брой работници или служители. В противен случай уволнението е незаконсъобразно и подлежи на отмяна чрез иск пред съда или по решение на работодателя.

Съгласно чл. 329 от КТ при закриване на част от предприятието, както и при съкращаване в щата или намаляване на обема на работата, работодателят има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре.

При съкращаване на определена длъжност как точно да се извърши правото на подбор – дали само за длъжности от едно ниво или за всички длъжности в една професионална област. *Пример – закрива се щатна бройка за „педагогически специалист“ – преподавател в съответно професионално направление, и решаваме, че закриваме съответния щат учител. Въпросът е дали подборът да се извърши само между педагогическите специалисти, заемащи само тези длъжности, или между всички учители, включително старши и главни учители в направление „Икономика“.*

„Съкращаване в щата“ означава намаляване, премахване за в бъдеще на отделни бройки от утвърдения общ брой работници и служители. Решението, с което една длъжност се съкращава, не подлежи на съдебен контрол, защото е въпрос на стопанска и управленска целесъобразност. На такъв контрол обаче подлежи самото уволнение въз основа на съкращаване на щата. За законност на прекратяването на трудовия договор поради съкращаване в щата работодателят има право на подбор съгласно чл.329 от КТ. Същността на правото на подбор на работодателя е *във възможността*, която работодателят му предоставя, да не уволни работниците и служителите на длъжностите, които се съкращават, а друг/и работници и служители, на които щатът не се съкращава. Тази теза за същността на подбора ни дава частично отговор на въпроса, който поставихме, но нека да допълним тезата, за да изясним казуса изцяло.

Тази възможност увеличава свободата на действие на директора, като разширява кръга на педагогическите специалисти, към които може да насочи правото на подбор. Идеята за разширяване на кръга лица, между които да се прави подбор, е да се включат и лицата, изпълняващи близка или сходна дейност с тази на съкращаваната.

Законът установява критериите за извършване на подбор – квалификация и работа. Тези критерии могат да се прилагат само когато се извършва сравнение на сходни длъжности.

- Квалификацията – това е професионалната квалификация.
- Работи по-добре – оценка на тяхната реална и фактическа, а не само официално удостоверена квалификация.

Смисълът на тези два критерия е да останат на работа тези, „които имат по-висока квалификация и работят по-добре“. Съюзът „и“ предопределя кумулативния характер на двата критерия. Критериите по чл. 329 от КТ служат предимно за защитаване интересите на работодателя, но защитават и интересите на работника, доколкото те въвеждат обективност, прозрачност и справедливост при извършване на подбора.

В отговор на казуса можем да кажем: целта и предназначението на подбора е да позволи на работодателя да не уволни точно този или тези педагогически специалисти, длъжностите на които се съкращават, а да запази онези от тях, които имат по-висока квалификация и работят по-добре, като вместо тях уволни този или тези, които имат по-ниска квалификация и работят по-слабо, макар че техните длъжности не се закриват. Тъй като, както разбрахме, в интерес на училището директорът МОЖЕ, но не е длъжен да разшири кръга на съкращаваните длъжности. Ако той защитава интересите на училището, ще извърши подбора измежду всички учителски длъжности със сходен характер. Ако директорът на училищната организация е решил, че ще съкрати точно определен педагогически специалист, то той ще извърши подбора само на педагогически специалисти, заемащи определените за съкращаване длъжности.

3. Изплащане на обезщетение по чл. 222 ал. 3 от КТ на педагогически специалист

Обезщетението по чл. 222 ал. 3 от КТ е свързано с изплащане на парични средства в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от два месеца, а ако е работил при същия работодател през последните 10 години от трудовия си стаж – средства в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от шест месеца.

Съгласно чл. 219 ал. 6 от ЗПУО при прекратяване на трудовото правоотношение с педагогически специалисти, които през последните 10 години от трудовия си стаж са заемали длъжност на педагогически специалист в държавна или общинска институция на бюджетна издръжка от системата на предучилищното и училищното образование, се изплаща по-голям размер на обезщетението по чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда – в размер на 10 brutни работни заплати. Тук пак се проявява различието в законовото третиране на педагогическия и непедагогическия персонал. В ЗПУО няма договорен по-голям размер на обезщетението за непедагогическия персонал. Тази несправедливост е коригирана донякъде (защото се отнася само за синдикални членове) в КТД в системата на ПУО в чл. 33 ал. 1 т. 3.

При изплащане на обезщетението на педагогическите специалисти възникват следните въпроси.

– Спазвайки чл. 219 ал. 6 на ЗПУО, трябва ли последните 10 години да са последователни?

– Полага ли се обезщетение, ако педагогическият специалист е работил през последните 10 години в няколко държавни или общински институции в системата на ПУО, а също така и в частни училища?

За да разяним текста на чл. 219 ал. 6 и да преценим дали 10 години следва да са последователни, ще анализираме чл. 222 ал. 3 от КТ. Съгласно него, за да се изплати обезщетението, трябва да е изпълнен следният фактически състав:

– прекратяване на трудово правоотношение без значение основанието, на което е извършено;

– педагогическият или непедагогическият специалист да е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, а не някоя друга;

– да е работил през *последните 10 години* при същия работодател – за изплащане на обезщетение за срок от 6 месеца.

В третото условие за получаване на обезщетението се крие и отговорът на първия въпрос. *Никъде в правната норма – чл. 222 ал. 3, не е записано, че стажът трябва да е последователен.* Значи педагогическият специалист може да има прекъсване в тези последни 10 години. *Важно условие обаче е той да НЕ Е работил при друг работодател.* По смисъла на § 1 на ДР на КТ „Работодател“ е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятието ползвател. Пак по смисъла на този параграф Бюрото по труда не се смята за работодател, т.е. регистрацията в БТ не е основание за неизплащане на обезщетение от 10 брутни работни заплати.

Отговор на втория въпрос дава разпоредбата на чл. 219 ал. 6 от ЗПУО, заедно с чл. 1 ал. 2 от Постановление № 31 на МС от 11.02.1994 г. за увеличаване в някои случаи размера на обезщетенията по чл. 222, ал. 3 от КТ. Съгласно тях педагогически специалисти *имат право на обезщетение в размер на 10 брутни заплати, ако са работили при две или повече държавни или общински училища*, но при спазване на условието да не са работили при друг работодател по смисъла на § 1 на ДР на КТ извън сферата на образованието.

За отговора дали се полага обезщетение на педагогическите специалисти, работили последните 10 години в частни и после в държавни и/или

общински училища, то отговорът е *не*, тъй като нормата на чл. 219 ал. 6 е императивна и тя е посочила само тези училища.

В настоящата разработка разгледахме част от трудовоправните проблеми, възникнали в една училищна организация. При представянето им видяхме, че трудовоправни проблеми има в почти всички институти на действащото индивидуално трудово право – възникване, изменение и прекратяване на индивидуалното трудово правоотношение, обезщетения и др. Разрешаването им често изисква прочитането и тълкуването на много нормативни актове.

За правилното им решаване от директорите се изисква да имат добра правно-юридическа грамотност. Тази грамотност е гарант за стриктно спазване на закона, зачитайки правата и достойнството на педагогическия и/или непдагогическия специалист, а от друга страна, недопускателни налагане на административно наказателни мерки върху тях от страна на длъжностните лица, определени за спазване на трудовото законодателство.

БЕЛЕЖКИ

1. Кодекс на труда Обн., ДВ, бр. 26 от 1.04.1986 г. и бр. 27 от 4.04.1986 г. посл. изм. и доп., бр. 92 от 6.11.2018 г.
2. Закон за предучилищното и училищното образование обн. ДВ. бр.79 от 13 октомври 2015 г.
3. Наредба за работното време, почивките и отпуските обн. ДВ. бр.6 от 23 януари 1987 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.58 от 13 юли 2018 г.
4. Наредба № 12 от 01.09.2016 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, Обн. – ДВ, бр. 75 от 27.09.2016 г.
5. Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, Обн. – ДВ, бр. 34 от 28.04.2017 г., посл. изм., бр. 8 от 25.01.2019 г.
6. Постановление № 31 на МС от 11.02.1994 г. за увеличаване в някои случаи размера на обезщетенията по чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда.
7. Колективен трудов договор в системата на предучилищното и училищното образование № ДО 01-100/11.06.2018 г.
8. Становища и писма на МОН.

ЛИТЕРАТУРА

- Мръчков, В. (2018). *Трудово право*. София: Сибид
- Шехова-Канелова, М. (2011). *Автономия и организационно развитие на училището*. София: Авангард прима.

REFERENCES

- Mrachkov, V. (2018). *Trudovo pravo*. Sofia: Sibi
- Shehova-Kanelova, M. (2011). *Avtonomiya i organizatsionno razvitie na uchilishteto*. Sofia: Avangard prima.

LABOR PROBLEMS IN THE MANAGEMENT OF THE SCHOOL ORGANIZATION

Abstract. The following article analyzes the management experience, based on the current work of the management team, in order to overcome problems and situations that have arisen.

Keywords: employment; employment contract; work time; leave; selection

✉ **Mr. Petar Veselinov**

“Aleko Konstantinov” Vocational High School of Economics and Tourism

Velingrad, Bulgaria

E-mail: peshov80@abv.bg