



**ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ ПО ЗЕМЕДЕЛИЕ  
“СТЕФАН ЦАНОВ” – ГР.КНЕЖА  
ОБЩ.КНЕЖА ОБЛ.ПЛЕВЕН УЛ. “МАРИН БОЕВ” №5,  
ТЕЛ: 091327376, e-mail: info@pgzknezha.bg;**

**ЗАПОВЕД  
№ 16 / 15.09.2023 год.**

На основание чл. 259, ал. 1 от ЗПУО, в сила от 01.08.2016 год., във връзка с чл. 31, ал. 1, т. 2, т. 4, т. 19, т. 24, т. 28, т. 30, т. 31, т. 32 и т. 34 от Наредба № 15 от 22.07.2019 год. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, във връзка с чл.127, ал.1, т.6 от Кодекса на труда и с цел организиране на запознаването на всички работници и служители на ПГЗ „Стефан Цанов” – гр. Кнежа с информация за условията и реда за прекратяване на трудовия договор съгласно разпоредбите на Кодекса на труда

**I УТВЪРЖДАВАМ:**

Информация за условията и реда за прекратяване на трудовия договор съгласно разпоредбите на Кодекса на труда (Приложение №1) неделима част от настоящата заповед.

**II НАРЕЖДАМ:**

1. В срок до 15.09.2023 г. всички служители и работници в училището да се запознаят с информацията за условията и реда за прекратяване на трудовия договор съгласно разпоредбите на Кодекса на труда (Приложение №1) срещу подпис.

2. Копия от информацията за условията и реда за прекратяване на трудовия договор съгласно разпоредбите на Кодекса на труда да се съхраняват при заместник-директора по административната дейност и в деловодството на училището.

3. Копие от информацията за условията и реда за прекратяване на трудовия договор съгласно разпоредбите на Кодекса на труда да се съхранява в папката с вътрешните нормативни актове в учителската стая на училището.

Контролът по изпълнение на настоящата заповед възлагам на Петя Любенова Добринска– заместник-директор по административната дейност.

**ИНЖ. СВЕТЛАНА КАЛАПИШЕВА**  
Директор на ПГЗ „Стефан Цанов” – гр. Кнежа



**ИНФОРМАЦИЯ**  
**за условията и реда за прекратяване на трудовия договор**  
**съгласно разпоредбите на Кодекса на труда**

**I Общи положения:**

1. Страни по трудовото правоотношение са:
  - 1.1. работник или служител – от една страна;
  - 1.2. работодател – от друга страна.
2. Страните по трудовото правоотношение имат еднакви права по отношение на възникването, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение.
3. Всички документи, свързани с възникването, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение трябва да са в писмена форма.
4. Кодекса на труда (КТ) урежда основните права и задължения на страните по трудовото правоотношение.

**II Прекратяване на трудов договор съгласно разпоредбите на КТ:**

1. Глава шестнадесета „Прекратяване на трудовото правоотношение“, раздел I „Прекратяване на трудовия договор“ (чл.325 – чл.336) от КТ урежда основанията, условията и реда за прекратяване на трудовите договори на работниците и служителите.
2. Страните по трудовото правоотношение имат еднакви права по отношение на възникването, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение.
3. Схематично основанията за прекратяване на трудовите договори можем да представим така:

<b>ОБЩИ ОСНОВАНИЯ</b> <b>чл. 325 от КТ</b>		
всяка една от страните може да инициира прекратяване на кое да е от тези основания		
	от работника или служителя	от работодателя
С предизвестие	чл. 326 от КТ	чл. 330 от КТ
БЕЗ предизвестие	чл. 327 от КТ	чл. 328 от КТ (тук следва да добавим и чл.329 от КТ – правото на подбор)
--	--	чл. 331 от КТ срещу уговорено обезщетение

5. Подробно и изчерпателно основанията за прекратяване на трудов договор съгласно КТ са както следва

<b>Чл. 325 от КТ</b>	<p><b><u>Общи основания за прекратяване на трудовия договор</u></b></p> <p>Трудовият договор се прекратява без която и да е от страните да дължи предизвестие:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. по взаимно съгласие на страните, изразено писмено. Страната, към която е отправено предложението, е длъжна да вземе отношение по него</li> </ol>
----------------------	---

	<p>и да уведоми другата страна в 7-дневен срок от получаването му. Ако тя не направи това, смята се, че предложението не е прието;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. когато уволнението на работника или служителя бъде признато за незаконно или бъде възстановен на предишната му работа от съда и същият не се яви да я заеме в срока по чл.345, ал.1 от КТ;</li> <li>3. с изтичане на уговорения срок;</li> <li>4. със завършване на определената работа;</li> <li>5. със завръщане на замествания на работа;</li> <li>6. когато длъжността е определена за заемане от бременна или от трудоустроен и се яви кандидат, който има право да я заеме;</li> <li>7. (отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)</li> <li>8. с постъпване на работа на работника или служителя, който е избран или е спечелил конкурса;</li> <li>9. при невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена работоспособност, или по здравни противопоказания въз основа на заключение на трудово-експертната лекарска комисия. В този случай прекратяването не се допуска, ако при работодателя има друга работа, подходяща за здравното състояние на работника или служителя и той е съгласен да я заеме;</li> <li>10. със смъртта на лицето, с което работникът или служителят е сключил трудовия договор с оглед на личността му;</li> <li>11. със смъртта на работника или служителя;</li> <li>12. поради определянето на длъжността за заемане от държавен служител.</li> </ol>
<p><b>Чл. 326 от КТ</b></p>	<p><b><u>Прекратяване на трудовия договор от работника или служителя с предизвестие</u></b></p> <p>Работникът или служителят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работодателя.</p> <p>Срокът на предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца. В колективен трудов договор срокът на предизвестие при уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 1 - 4 и т. 11 може да бъде поставен в зависимост от продължителността на трудовия стаж на работника или служителя при същия работодател. Срокът на предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор е 3 месеца, но не повече от остатъка от срока на договора.</p>
<p><b>Чл. 327 от КТ</b></p>	<p><b><u>Прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие</u></b></p> <p>Работникът или служителят може да прекрати трудовия договор писмено, без предизвестие, когато:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. не може да изпълнява възложената му работа поради заболяване и работодателят не му осигури друга подходяща работа съобразно предписанието на здравните органи;</li> <li>2. работодателят забави изплащането на трудовото възнаграждение или на обезщетение по този кодекс или по общественото осигуряване;</li> <li>3. работодателят промени мястото или характера на работата или уговореното трудово възнаграждение освен в случаите, когато има право да извърши такива промени, както и когато не изпълни други задължения,</li> </ol>

	<p>уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт;</p> <p>3а. в резултат на извършена промяна по чл. 123, ал. 1 и чл. 123а, ал. 1 значително се влошат условията на труд при новия работодател;</p> <p>4. преминава на платена изборна работа или постъпва на научна работа въз основа на конкурс;</p> <p>5. (отм. - ДВ, бр. 46 от 2007 г., в сила от 01.01.2008 г.)</p> <p>6. продължава образованието си в учебно заведение на редовно обучение или постъпва на редовна докторантура;</p> <p>7. работи на срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 или т. 3 и премине на друга работа за неопределено време;</p> <p>7а. работи по трудов договор с предприятие, което осигурява временна работа, и сключи трудов договор с друг работодател, който не е предприятие, което осигурява временна работа.</p> <p>8. е възстановен на работа по съответния ред поради признаване на уволнението за незаконно, за да заеме работата, на която е възстановен;</p> <p>9. постъпва на държавна служба;</p> <p>10. работодателят преустанови дейността си;</p> <p>11. работодателят е предоставил неплатен отпуск на работника или служителя без негово съгласие;</p> <p>12. е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.</p>
<p><b>Чл. 328 от КТ</b></p>	<p><b><u>Прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие</u></b></p> <p>Работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 в следните случаи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. при закриване на предприятието;</li> <li>2. при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;</li> <li>3. при намаляване на обема на работата;</li> <li>4. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) при спиране на работа за повече от 15 работни дни;</li> <li>5. при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата;</li> <li>6. когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа;</li> <li>7. при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което работи, когато то се премества в друго населено място или местност;</li> <li>8. когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност;</li> <li>9. (отм. - ДВ, бр. 46 от 2007 г., в сила от 01.01.2008 г.)</li> <li>10. при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, освен в случаите на чл. 69в от Кодекса за социално осигуряване; 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;</li> <li>10а. когато на работника или служителя е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване;</li> <li>10б. когато трудовото правоотношение е възникнало, след като работникът или служителят е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст;</li> </ol>

	<p>10в. 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;</p> <p>11. при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях;</p> <p>12. при обективна невъзможност за изпълнение на <u>трудовия договор</u>.</p>
<p><b>Чл. 330 от КТ</b></p>	<p><b><u>Прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие</u></b></p> <p>1. Работодателят може да прекрати трудовия договор без предизвестие, когато работникът или служителят бъде задържан за изпълнение на присъда.</p> <p>2. Работодателят прекратява трудовия договор без предизвестие, когато:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. работникът или служителят бъде лишен с присъда или по административен ред от право да упражнява професия или да заема длъжността, на която е назначен;</li> <li>2. на работника или служителя бъде отнета научната степен, ако сключването на трудовия договор е станало с оглед на придобитата степен;</li> <li>3. служителят е заличен от регистрите на съсловните организации по Закона за съсловните организации на лекарите и на лекарите по дентална медицина, от регистъра на съсловната организация на магистър-фармацевтите по Закона за съсловната организация на магистър-фармацевтите или от регистъра на съответната съсловна организация по Закона за съсловните организации на медицинските сестри, акушерките и асоциираните медицински специалисти, на зъботехниците и на помощник-фармацевтите;</li> <li>4. (отм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.)</li> <li>5. работникът или служителят откаже да заеме предложената му подходяща работа при трудоустрояване;</li> <li>6. работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен;</li> <li>7. работникът или служителят не изпълни задължението за уведомяване по чл.126, т.12 от КТ;</li> <li>8. е налице несъвместимост в случаите по чл.107а, ал.1 от КТ;</li> <li>9. с влязъл в сила акт е установен конфликт на интереси по Закона за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество;</li> <li>10. педагогически специалист по смисъла на Закона за предучилищното и училищното образование е осъден за умишлено престъпление от общ характер, независимо от реабилитацията;</li> <li>11. работникът или служителят не премине проверка за почтеност, предвидена в Закона за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество.</li> </ol>
<p><b>Чл. 331 от КТ</b></p>	<p><b><u>Прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение</u></b></p> <p>Работодателят може да предложи по своя инициатива на работника или служителя прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение. Ако работникът или служителят не се произнесе писмено по предложението в 7-дневен срок, се смята, че то не е прието.</p> <p>Ако работникът или служителят приеме предложението по ал. 1, работодателят му дължи обезщетение в размер на не по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово</p>

възнаграждение, освен ако страните са уговорили по-голям размер на обезщетението.

5. Останалите норми от раздела уреждат както следва:

<p><b>Чл. 333 от КТ</b></p>	<p><b><u>Закрила при уволнение</u></b> Само в случаите по чл.328, ал.1, точки 2, 3, 5, 11 и чл.330, ал.2, т.6 от КТ работодателят може да уволни само с:</p> <p><b><u>1. предварително разрешение на инспекцията по труда</u></b></p> <p>1.1. работничка или служителка, която е майка на дете до 3-годишна възраст; 1.2. трудоустроен работник или служител; 1.3. работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването; 1.4. работник или служител, който е започнал ползуването на разрешения му отпуск; 1.5. работник или служител, който е избран за представител на работниците и служителите по реда на чл.7, ал.2 и чл.7а от КТ; 1.5а. работник или служител, който е избран за представител на работещите по безопасност и здраве при работа; 1.6. работник или служител, който е член на специален орган за преговори, на европейски работнически съвет или на представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество; 1.7. Бременна работничка или служителка както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро.</p> <p><b><u>2. предварително разрешение на синдикален орган, определен по съответен ред:</u></b></p> <p>2.1. член на синдикално ръководство в предприятието, на териториален, отраслов или национален ръководен изборен синдикален орган 2.2. работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата.</p>
<p><b>Чл. 334 от КТ</b></p>	<p><b><u>Прекратяване на трудов договор за допълнителен труд</u></b> Трудовият договор за допълнителен труд може да се прекрати от коя да е от страните освен с предвидените в КТ случаи така и с 15-дневно предизвестие.</p>
<p><b>Чл. 335 от КТ</b></p>	<p><b><u>Форма и момент на прекратяване на трудовия договор</u></b></p> <p>1. Трудовият договор се прекратява писмено – със заповед. 2. Трудовият договор се прекратява:</p> <p>2.1. при прекратяване с предизвестие - с изтичането на срока на предизвестиято, а при неспазване на срока на предизвестиято - с изтичането на съответната част от срока на предизвестиято; 2.2. при прекратяване без предизвестие - от момента на получаването на писменото изявление за прекратяването на договора.</p>
<p><b>Чл. 336 от КТ</b></p>	<p><b><u>Приложимост на разпоредбите за прекратяване на трудовия договор</u></b> Разпоредбите се прилагат и за прекратяване на трудово правоотношение, възникнало от конкурс.</p>

**БЕЛЕЖКА:** Законодателят не е определил конкретно съдържание на информацията. Допускам, че е възможно на отделни места да се преснимат няколко страници от КТ и да се издадат на работниците и служителите за подпис. Считам това за неправилно.

Считам за неправилно и информацията да се превръща в консултация по трудово право и да се издадат в излишно подробности.

Убеден съм, че „ИНФОРМАЦИЯ“ означава работниците и служителите да са запознати с достатъчно съдържание, по достъпен начин така, че те сами да могат да се ориентират в условията и основанията за прекратяване на трудов договор, особено с тези, които са по инициатива на самите работници и служители.

Вярвам, че предложения по-горе примерен вариант на съдържание е един добър баланс между различните елементи на информацията за условията и реда за прекратяване на трудовия договор съгласно разпоредбите на КТ, касаещи работниците и служителите в детските градини, училищата и ЦПЛР.

**(бел. авт.)**