

С П Р А В К А
за отразяване на становищата, получени след общественото обсъждане
на проекта на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските

Участник в общественото обсъждане (изброяване по реда на постъпване)	Предложение/Мнение	Приема/не приема предложението	Мотиви
1	2	3	4
1. mario	Предлагам чл. 37а да бъде отменен. Мотивът ми е за това, че всички служители по трудово правоотношение са запознати с полагаемия им отпуск когато им се връчва екземпляр от отпуската. Не е нужно да бъдат информирани всяка година колко дни им се полагат отпуск или колко остава или колко са отложени. Ненужна тежест. Ако решите да го оставите направете образец който да се ползва от всички и да се конкретизира кой трябва да ги уведомява – работодателя или упълномощено от него лице.	Не се приема.	В Кодекса на труда (КТ) са регламентирани правилата за ползване на платения годишен отпуск, прекъсване и отлагане на ползването, погасяване на правото на ползване по давност и др. Разпоредбата на чл. 37а от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) осигурява по-добро прилагане на нормативната уредба и гарантира реализирането на правото на платен годишен отпуск. Предоставянето на информация на работника или служителя за полагаемия му се отпуск е в съответствие и с Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз.
2. megig	Предлагам основния платен годишен отпуск и на двамата родители/осиновители, обгрижващи дете с трайно намалена работоспособност да бъде удължен на 26 дни. Независимо, че детето ползва различни социални услуги, полагането на грижи при двама работещи родители за дете с трайно намалена работоспособност (включително и такова с ментални отклонения) изисква по-дълго време за релаксация и възстановяване на работоспособността. Респективно, може да се ползва преференция от работодателя, за разкриване на работни места за родители на такива деца в изпълнение на квотата по ЗХУ.	Не се приема.	Правото на удължен платен годишен отпуск е уредено в КТ (чл. 155, ал. 4). Право на този вид отпуск имат определени категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата. Целта на удължения отпуск е да се предостави по-продължителен период от време за възстановяване и почивка на работници и служители, които полагат труд с по-голяма интензивност, натовареност и напрежение. Отпускът се предоставя заради естеството на работата. За работещите майки на деца с трайни увреждания са предвидени други защитни норми в КТ (за майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, е забранен нощният и извънредният труд, освен с тяхно писмено съгласие; право на родителите на деца до 8-годишна възраст за съвместяване на трудовите и

			семејните задължения и др. възможности за гъвкава заетост).
3. mms79	<p>Предлагам в новосъздадената ал.4 на чл.26 за основните специалисти, които осъществяват дейности по предоставяне на социалните услуги, служителите, пряко ангажирани с обслужването на потребителите на социалната услуга, както и препоръчителните специалисти, които работят на трудов договор на пълно работно време да имат право на удължен платен годишен отпуск в размер на 36 работни дни.</p> <p>Мотивите за това предложение са свързани с натоварването и работата на горепосочените специалисти, която не е в никакъв случай по-малка в обем от тази на специалните и социалните педагози. Продължава дискриминационната практика спрямо другите специалисти в социалните услуги и неравнопоставеността им със специалистите в образователната система. Всеки един ръководител на социална услуга може да потвърди, че социалните са не по-малко, а напротив - много по-натоварени от социалните педагози и не е редно да има такова разделение в платения годишен отпуск на специалисти с висше образование в една и съща социална услуга, работещи с една и съща целева група! Много моля, да бъде обмислена добре тази алинея и да се приравнят специалистите със социалните и специалните педагози.</p>	Не се приема.	<p>Правото на удължен платен годишен отпуск в размер на 36 работни дни за възпитателите, педагозите и специалните педагози, работещи в местата за предоставяне на социални услуги за деца, е регламентирано през 2009 г. в Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Това тяхно право е предвидено с оглед характера на техния труд (педагогически специалисти) по аналогия на другите педагогически специалисти в институциите в системата на предучилищното и училищното образование. За всички останали специалисти в социалните услуги важат нормите на Кодекса на труда, съгласно които те имат право на отпуск в размер не по-малко от 20 работни дни. Считаме, че предложеното с проекта на наредба увеличение на платения годишен отпуск на тези специалисти е справедливо именно защото това са служителите в социалните услуги, които осъществяват основните дейности по профила на съответната услуга, докато педагогическите специалисти са основно препоръчителни. От друга страна, следва да се отчете и фактът, че специалистите, осъществяващи основните дейности по предоставяне на социални услуги, са много повече от педагозите, специалните педагози и социалните педагози. Поради това и на този етап, с оглед недостига на специалисти в системата за предоставяне на социални услуги, въвеждането на удължен платен годишен отпуск в размер на 36 работни дни за всички останали специалисти в системата, изключително много ще затрудни организацията на работа при предоставяне на социални услуги. Приемането на предложението ще е в ущърб и на потребителите на социалните услуги, тъй като в рамките на продължителен период от време поради ползване на отпуск услугата няма да разполага с необходимите специалисти, които да я предоставят. Освен това, в социалните услуги за резидентна грижа и осигуряване на подслон, работата е организирана на смени.</p>

4. AninD	<p>Предложение:</p> <p>1. В новосъздадената ал. 4 на чл. 26 за основните специалисти, които осъществяват дейности по предоставяне на социалните услуги и препоръчителните специалисти, които работят на трудов договор на пълно работно време да имат право на удължен платен годишен отпуск в размер на 36 работни дни.</p> <p>2. Служителите, пряко ангажирани с обслужването на потребителите, които работят на трудов договор на пълно работно време да имат право на удължен платен годишен отпуск в размер на 26 работни дни.</p> <p>Мотиви:</p> <p>1. Педагозите, специалните педагози и социалните педагози /от чл. 26, ал. 3/ също попадат в групата на основни специалисти, които осъществяват дейности по предоставяне на социални услуги. Освен тях обаче има и други длъжности основни и препоръчителни специалисти - социален работник, логопед, психолог, рехабилитатор и др., които работят със същата целева група /деца, деца с увреждания/ и полагат същото натоварване.</p> <p>2. В чл. 24, ал. 1 на НРВПО са посочени длъжности от сферата на образованието „логопеди, психолози, рехабилитаторите на слуха и говора и други имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 48 работни дни“. Посочените специалисти работят със същата целева група /деца/ и изпълняват същите функции в системата на образованието. Това създава предпоставка за тотална липса на кандидати от изброените специалности за работа в сферата на социалните услуги.</p>	Не се приема.	Вж. мотивите по т. 3 (предложение на „mms79“).
5. Ninka	<p>В проекта на Наредбата не трябва да бъдат разделяни педагогическите и непедagogическите специалисти. Всички специалисти работят със съответната целева група, провеждат обучителни и терапевтични дейности - логопед, психолог, рехабилитатор, терапевт, социален работник и сътрудник социални дейности. В Дневен център за деца и младежи с увреждания натоварването е еднакво за всички специалисти. Наредбата дискриминира работещите с пълнолетни лица с увреждания. Ако Наредбата се реализира в настоящия вариант ще има голямо текучество на персонал от социалната към образователната сфера.</p>	Не се приема.	Вж. мотивите по т. 3 (предложение на „mms79“).
6. NnVvDd	<p>Предложение:</p> <p>В чл. 26, ал. 3 да се направят следните изменения и допълнения:</p> <p>1. Алинея 3 се изменя така:</p> <p>„(3) Основните и препоръчителните специалисти, които осъществяват дейности по предоставяне на социални услуги и интегрирани здравно-социални услуги, както и възпитателите и педагозите в домовете за медико-социални грижи за деца и в детските ясли имат право на удължен платен годишен отпуск в размер на 36 работни дни“</p> <p>2. Създава се ал. 4</p>	Не се приема.	Вж. мотивите по т. 3 (предложение на „mms79“).

	<p>„(4) Служителите, пряко ангажирани с обслужването на потребителите на социалната услуга, имат право на удължен платен годишен отпуск в размер на 26 работни дни.“</p> <p>Мотиви:</p> <p>1. Видно от нормативните документи, регламентиращи функциите на категориите служители, осъществяващи дейности по предоставяне на социални услуги /Наредба за стандартите за заплащане на труда на служителите, Наредба за качеството на социалните услуги/ в основните и препоръчителни специалисти, осъществяващи дейности по предоставяне на социални услуги няма разделение на педагогически и непедагогически длъжности.</p> <p>2. Педагозите, специалните педагози и социалните педагози /от чл. 26, ал. 3/ също попадат в групата на основни специалисти, които осъществяват дейности по предоставяне на социални услуги. С предложената корекция в чл. 26, ал. 3 и новосъздадената ал. 4 не е отчетен факта, че останалите длъжности основни и препоръчителни специалисти в една социална услуга, които осъществяват дейности по предоставяне на услугите работят със същата целева група /деца, деца в риск, деца с увреждания/ и имат равностойно натоварване, но съгласно новосъздадената ал. 4 получават право на удължен платен годишен отпуск в размер на 26 работни дни.</p> <p>3. В чл. 24, ал. 1 на НРВПО са посочени длъжности от сферата на образованието „логопеди, психолози, рехабилитаторите на слуха и говора и други имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 48 работни дни“. Посочените специалисти работят със същата целева група /деца, деца в риск и деца с увреждания/ и изпълняват същите функции в системата на образованието. Това създава предпоставка за тотална липса на кандидати от изброените специалности за работа в сферата на социалните услуги.</p>		
7. NnVvDd	<p>Допълнението на ал. 4 „които работят на трудов договор на пълно работно време“ е нецелесъобразно. Съгласно разпоредбата на чл. 23, ал. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРПВО) работникът или служителят, който работи през част от законоустановеното работно време (непълно работно време), има право на платен годишен отпуск пропорционално на времето, което му се признава за трудов стаж. Редът и начинът за изчисляване на трудовия стаж са уредени с разпоредбите на чл. 355 от КТ и чл. 9 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж. Трудовият стаж се изчислява в дни, месеци и години, като за 1 ден трудов стаж се признава времето, през което работникът или служителят е работил най-малко половината от законоустановеното за него работно време за деня по едно или няколко трудови правоотношения. Когато работник или служител работи по трудов договор с уговорено непълно работно време с продължителност от 4 и повече от 4 часа, той има право на платен годишен отпуск по този</p>	Приема се.	

	<p>договор в пълен размер, тъй като времето, което се признава за трудов стаж е “пълно”.</p>		
8. Milena Swifty	<p>Така подготвен проектът на Наредбата ще предизвика силно недоволство сред работещите в социални услуги.</p> <p>Каква е разликата да работиш с дете на 17 години с увреждане или пълнолетен на 19 години с увреждане? Нима пълнолетният потребител носи по-слабо психо-емоционално натоварване за работещите?</p> <p>Всички специалисти в социалните услуги имат право да получат 36 дни платен годишен отпуск. И към момента работещите в социални услуги психолози, терапевти, логопеди и социални работници получават значително по-ниско заплащане на труда си съотнесено към сферата на образованието.</p>	Не се приема.	Вж. мотивите по т. 3 (предложение на „mms79“).
9. Албена Банчева	<p>Така предложени текстовете на Наредбата изключват правото на удължен годишен отпуск на по-голямата част от работещите в социални услуги служители. Предлаганото разделение на педагогически и непедagogически специалисти е нередно и не е посочено като такова в Закона за социалните услуги и Наредба за качество на социалните услуги /НКСУ/.</p> <p>Разделянето на служители, работещи с деца и служители, работещи с пълнолетни лица също е нередно. Навършеното пълнолетие от потребител на социална услуга не променя в същество неговите потребности.</p> <p>Единственото разделяне на работещите в социални услуги е посочено от НКСУ - основни специалисти, препоръчителни специалисти, служители пряко ангажирани с обслужването на потребителите и служители подпомагащи функционирането на социалната услуга.</p> <p>Предложение за промяна: (3) Основните и препоръчителни специалисти, които осъществяват дейности по предоставяне на социални услуги за деца и лица и интегрирани здравно-социални услуги за деца и лица, както и възпитателите и педагозите в домовете за медико-социални грижи за деца и в детските ясли имат право на удължен годишен отпуск в размер на 36 работни дни.</p>	Не се приема.	Вж. мотивите по т. 3 (предложение на „mms79“).
10. DesislavaNikolova	<p>В социална услуга за деца в риск, работят специалисти - социален педагог и социален работник. Защо Наредбата регламентира 36 дни платен годишен отпуск за социалния педагог и 26 дни платен отпуск за социален работник? И двете длъжности работят с деца, натоварването е еднакво и нуждата от възстановяване е еднаква. Често явление в социалните услуги от резидентен тип е професионалното прегаряне. Има необходимост да бъде законово регламентирано правото на удължен годишен отпуск за служителите, които осъществяват основните дейности за подкрепа.</p>	Не се приема.	Вж. мотивите по т. 3 (предложение на „mms79“).

11. ЦСРИ	<p>Във връзка с изменение и допълнение на Наредбата за работно време, почивки и отпуски в чл.26, ал 3 и създадената ал. 4:</p> <p>(ал.3) „ Педагозите, специалните педагози и социалните педагози, които осъществяват дейности по предоставяне на социални услуги за деца и интегрирани здравно-социални услуги за деца, както и възпитателите, педагозите и специалните педагози в домовете за медико-социални грижи за деца и в детските ясли имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 36 работни дни.“</p> <p>(ал.4) „ Основните специалисти, които осъществяват дейности по предоставяне на социални услуги, служителите пряко ангажирани с обслужването на потребителите на социалната услуга, както и препоръчителните специалисти, които работят на трудов договор на пълно работно време, имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 26 работни дни.“</p> <p>С корекцията не е отчетен факта, че специалисти на основни и препоръчителни длъжности, които също извършват дейности по предоставяне на услуги– психолози, логопеди, терапевти, рехабилитатори, социални работници имат натовареност не по - малка от тази на педагогическия персонал. Всички работят с едни и същи целеви групи в екипите и е дискриминиращо едните да имат право, а другите да нямат право на 36 работни дни удължен платен годишен отпуск.</p> <p>Годишният отпуск е част от трудовите взаимоотношения между работодател и служителите. Един от мотивите, задържащи служителите в сферата на социалните услуги е правото на удължен годишен отпуск, тъй като работните заплати продължават да са ниски.</p> <p>Това разделяне на педагогически и непедагогически персонал е предпоставка за слаб интерес към работа в социалната сфера, голямо текучество на персонал и липса на специалисти в социалните услуги. Това допълнително ще натовари работещите специалисти, които вече ще са с намален годишен отпуск, което води и до намаляване качеството на предоставяните социални услуги.</p>	Не се приема.	Вж. мотивите по т. 3 (предложение на „mms79“).
12. iivanov1944	<p>Наредбата за работното време, почивките и отпуските никога не е била написана добре – има множество противоречия и неправилни неща в нея. Надявах се да бъде променена в положителна посока, но нещата стават още по-зле и объркани. Логопед съм в Дневен център за деца с увреждания. Работя от 10 години там и винаги съм бил на 36 дни платен годишен отпуск. В чл.24 на Наредбата е казано, че логопедите имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 48 работни дни. При питане от моя страна в МТСП получих отговор че и аз имам право на такъв. Сега от новите промени в Наредбата става ясно, че всички освен „педагози“ ще имат право само на 26 дни платен отпуск. Последно – аз имам право на 26 дни, 36 дни или 48 дни? Не е ясно в Наредбата логопеда педагог ли е или не. Логопедията е клон на Специалната ПЕДАГОГИКА, която е клон на ПЕДАГОГИКАТА. Професия „Специален педагог“ няма, нито</p>	Не се приема.	Вж. мотивите по т. 3 (предложение на „mms79“).

	<p>съществува такава в класификатора на професиите. Но в Наредбата за работното време и отпуските гордо е написано, че те имат 36 дни отпуска. Моля да се уточни веднъж завинаги кои професии са „педагогически“ и кои не. Какво се има предвид под педагози и специални педагози? Също така натовареността, психическата и физическата умора на всички специалисти, пряко ангажирани с потребители в Дневните центрове е еднаква - без значение основни или препоръчителни, педагози или не. Всеки работи наравно с другия – с едни и същи потребители на социалната услуга и е пълна дискриминация едните да имат право на 36 дни отпуск, а другите с 26 дни. Помислете добре за промени в тези насоки в Наредбата. Иначе ще има "велико преселение" на педагогически специалисти от социалната сфера към Образованието, защото в едното министерство ще имат 26 дни отпуска, а в другото 48 дни!</p>		
13. Haralanova	<p>Да се позволи ползването на отпуска /неплатена или платена / ПОЧАСОВО, което да позволи намаляване на работното време , например вместо 8 ч. да стане 6 часа.</p> <p>Да се позволи ползването на платен и неплатен отпуск в непоследователни дни, например работен ден, почивен ден, работен ден, почивен ден.</p> <p>Тези промени ще бъдат в полза на майки с деца, хора грижещи се за възрастни родители или болни членове на семейството, студенти, и работещи на две работни места.</p>	Не се приема.	Продължителността на платения и неплатения годишен отпуск е регламентирана в КТ в работни дни. Съответно ползването на законоустановен вид отпуск се осъществява по съответния начин, по който е регламентирано правото - в работни дни (а не в часове). Платеният годишен отпуск се разрешава на работника или служителя наведнъж или на части (чл. 172 КТ), като няма изискване за минимален брой работни дни, който се заявява за ползване. Поради това няма пречка работникът или служителят да „редува“ ползването на отпуск и работа.
14. r.mineva	<p>Абсолютно лишено от всякаква логика е разделянето на педагогическия от непедагогическия персонал. И едните и другите служители работят с целевата група, предоставяйки социални услуги за потребителите. Всички трябва да имат право на поне 36 дни платен годишен отпуск.</p> <p>Трябва да се търсят начини работата в социалната сфера да се направи по-привлекателна, защото намирането на кадри е предизвикателство, особено в по-малките населени места. Удълженият отпуск е един факторите, но трябва да се помисли и за увеличаване на заплащането.</p>	Не се приема.	Вж. мотивите по т. 3 (предложение на „mms79“).

<p>15. Национално сдружение на общините Република България</p>	<p>1. Да се създаде нов §1 като останалите се преномерират. „ § 1. В чл. 9а се добавя нова ал. 5, както следва:</p> <p>(5) Работниците и служителите в социални услуги за резидентна грижа за пълнолетни лица с увреждания, които извършват работи с лица с психични разстройства, ментални увреждания, увреждания на централната нервна система, вродени малформации и онкологично болни, за които е установено намалено работно време съгласно чл. 3, т. 3 от Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време, могат да полагат труд на смени, като максималната продължителност на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа независимо от продължителността на намаленото работно време.“</p> <p>Мотиви: Целта на предложението е да се реши дългогодишно съществуващ проблем в социалната сфера, а именно – липсваща нормативно установена възможност за работа на 12 - часова смяна на работниците и служителите в социални услуги за резидентна грижа за пълнолетни лица с увреждания, които работят с лица с психични разстройства, ментални увреждания, увреждания на централната нервна система, вродени малформации и онкологично болни.</p> <p>Съгласно чл. 3, т. 3 от Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време, работниците и служителите в социални услуги за резидентна грижа за пълнолетни лица с увреждания, които работят с лица с психични разстройства, ментални увреждания, увреждания на централната нервна система, вродени малформации и онкологично болни, имат право на 7 - часов работен ден (намалено работно време).</p> <p>Според чл. 142, ал. 6 от Кодекса на труда, обн. ДВ бр. 100 от 2020 г., в сила от 01.01.2021г. “максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време”. Забраната за работа повече от 56 часа седмично касае всички работещи в социални услуги, без оглед на целевата група на потребителите им.</p> <p>Общините управляват резидентни социални услуги, които са с целева група пълнолетни лица с увреждания, което предопределя денонощен режим на работа на персонала в тях. Последният, в съвкупност с целевата група на потребителите, предполага едновременно установяване на сумирано изчисляване на работно време и намалено работно време на служителите, пряко работещи с потребителите. От тази фактическа обстановка произтича задължението на работодателя да утвърждава графици на работните смени, в които да не се предвиждат дежурства с продължителност, надвишаваща 8 часа.</p>	<p>Не се приема.</p>	<p>Съгласно чл. 142, ал. 6 от Кодекса на труда максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време може да е до 1 час над намаленото им работно време.</p> <p>Съгласно чл. 7, ал. 2 от Закона за нормативните актове (ЗНА) наредбата е нормативен акт, който се издава за прилагане на отделни разпоредби или подразделения на нормативен акт от по-висока степен, в случая - кодекс.</p> <p>Нормативният акт трябва да съответства на другите нормативни актове от по-висока степен (чл. 15, ал. 1 ЗНА). Ако постановление, правилник, наредба или инструкция противоречат на нормативен акт от по-висока степен, правораздавателните органи прилагат по-високия по степен акт (чл. 15, ал. 3 ЗНА). Поради това, предложението не е в съответствие със ЗНА и не може да бъде прието.</p>
--	--	----------------------	--

Въвеждането на дежурства, ненадвишаващи 8 часа /за нощни смени и за работа през почивни дни – събота и неделя/, води до реален риск от загуба на служители, тъй като същите, поради естеството на работа и непривлекателните условия на труд предпочитат работата на 12-часови дежурства, за да разполагат с повече лично време. В допълнение, 12-часовите дежурства позволяват на работниците и служителите в социалните услуги да ползват и обществения транспорт. При по-ниския брой часове, на много места приключването на работното време ще бъде извън графика на обществения транспорт, което ще доведе до оскъпяване на разходите за пътуване на работниците и служителите, а на места и до невъзможност за придвижване.

Според съдебната практика на Съда на Европейския съюз (Решение на Съда на европейския съюз по съединени дела C-397/01 до C-403/01, т. 77, Решение на Съда на европейския съюз по дело C-243/09, т. 34 и Решение на Съда на европейския съюз по дело C-227/09, т. 55) дерогация /отмяна/ за нормативно установеното намалено работно време на работници и служители за определена дейност може да се извърши при спазване на определени предпоставки, чрез промяна в съответното национално законодателство, което е изискване с оглед спазване на принципа на правна сигурност.

Понастоящем, в някои браншове вече е въведена такава дерогация по изложените по - горе съображения на установеното намалено работно време за някои категории работници и служители, според Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време. Такъв е случаят с някои от работещите лица в лечебни заведения.

Съгласно чл. 81а от Закона за лечебните заведения (нов - ДВ, бр. 72 от 2015 г.), „Работещите в лечебните заведения, за които е установено намалено работно време съгласно чл. 137 от Кодекса на труда, могат да полагат труд на смени, като максималната продължителност на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа независимо от продължителността на намаленото работно време.“

Предприемането на горепосоченото изменение и допълнение е важна предпоставка за гарантиране на правото на труд в социалната сфера и ще доведе до повишаване на заетостта в социалните услуги в т.ч. и в социалните услуги за резидентна грижа за пълнолетни лица с увреждания, повишаване на качеството и ефективността им, намаляване на текучеството на персонала и зачитане на волята на работещите на място хора.

2. По § 1. от публикувания проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските, предлагаме следните изменения и допълнения:

„§ 1. В чл. 26 се правят следните изменения и допълнения:

1. Алинея 3 се изменя така:

Не се приема.

Вж. мотивите по т. 3 (предложение на „mms79“).

„(3) Основните и препоръчителните специалисти, които осъществяват дейности по предоставяне на социални услуги и интегрирани здравно-социални услуги, както и възпитателите и педагозите в домовете за медико-социални грижи за деца и в детските ясли имат право на удължен платен годишен отпуск в размер на 36 работни дни“

2. Създава се ал. 4

„(4) Служителите, пряко ангажирани с обслужването на потребителите на социалната услуга, имат право на удължен платен годишен отпуск в размер на 26 работни дни.“

Мотиви: В Наредбата за стандартите за заплащане на труда на служителите, осъществяващи дейности по предоставяне на социални услуги, които се финансират от държавния бюджет и в Наредбата за качеството на социалните услуги, няма разделение на педагогически и непедагогически длъжности, а са определени основните и препоръчителни специалисти, осъществяващи дейности по предоставяне на социални услуги. Педагозите, специалните педагози и социалните педагози също попадат в групата на основни специалисти, които осъществяват дейности по предоставяне на социални услуги. Целта на предложението е да се отчете факта, че останалите длъжности, основни и препоръчителни специалисти в една социална услуга, които осъществяват дейности по предоставяне на услугите работят със същата целева група /деца, деца в риск, деца с увреждания/ и имат равностойно натоварване. Промяната на Наредбата за работното време, почивките и отпуските следва да отчита спецификата на дейността, работата със специфични целеви групи /деца, деца с увреждания, хора с увреждания/ и натоварването, което имат служителите, осъществяващи дейности по предоставяне на социалните услуги. Педагогическите специалисти в социалните услуги не изпълняват преподавателски функции, но изпълняват функция на образование по отношение на социализацията на уязвимите групи, в посока задоволяване на техните специфични потребности и изваждането им от системата. Същата е и ролята на останалите служители, осъществяващи дейности по предоставяне на социалните услуги, въпреки че не са педагогически кадри.

Едновременно с това бихме искали да обърнем внимание, че логопеди, психолози, рехабилитаторите на слуха и говора и други имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 48 работни дни, което е предпоставка за липса на кандидати от изброените специалности за работа в сферата на социалните услуги.

Използваме възможността да Ви уведомим, че съгласно актуалната Национална класификация на професиите и длъжностите, няма код за длъжност „специален педагог“, което затруднява дейностите, свързани с назначаването на лицата.

И не на последно място, разглеждайки категоризирането на специалистите, работещи в социалните услуги, следва да се вземе

	<p>предвид, че за основните и препоръчителни специалисти, осъществяващи дейности по предоставяне на социални услуги за пълнолетни лица, особено ако те са с увреждания, също е необходимо да бъде предвидено размерът на годишния платен отпуск да бъде удължен.</p>		
16. Vidv	<p>Считам, че при разглеждане на изменения и допълнения на Наредбата за работното време, почивките и отпуските следва да се подходи по-обхватно. Затова ето и моите предложения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работниците или служителите, които работят на 12-часов работен ден при сумирано изчисляване на работното време имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 26 работни дни; - работниците или служителите имат право на допълнителен платен годишен отпуск в размер 1 ден за всеки 30 часа положен извънреден труд. <p>Положените часове извънреден труд се калкулират в края на всяка календарна година. Придобитото право на допълнителен платен годишен отпуск се ползва през следващата календарна година.</p>		<p>Правото на удължен платен годишен отпуск е уредено в КТ (чл. 155, ал. 4). Право на този вид отпуск имат определени категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата. Сумираното изчисляване на работното време е форма на отчитане и организация на работното време, което не е поставено в зависимост от особения характер на работата. При него е допустима дневната продължителност на работното време да се удължава и съответно да се намалява в други дни от работната седмица, вкл. да се осигурява междуседмична почивка в дни, които са работни за останалите работници и служители на подневно отчитане. Следва да се има предвид, че поименните графици за работа се изготвят така, че сборът от работните часове по графика на работника или служителя, не трябва да е по-голям от нормата за продължителност на работното време за периода на сумирането (чл. 9а, ал. 3 НРВПО), т.е. да не се допуска планирано полагане на извънреден труд. Извънредният труд е забранен. Полагането му е допустимо само по изключение, като в чл. 146, ал. 3 КТ е регламентирана неговата максимална продължителност. КТ гарантира неговото заплащане в увеличен размер (чл. 150, ал. 3 КТ). Недопустимо е компенсирането на положен извънреден труд с почивка (отпуск).</p>

ГЛАВЕН СЕКРЕТАР:

СВЕТОЗАР ВАСИЛЕВ