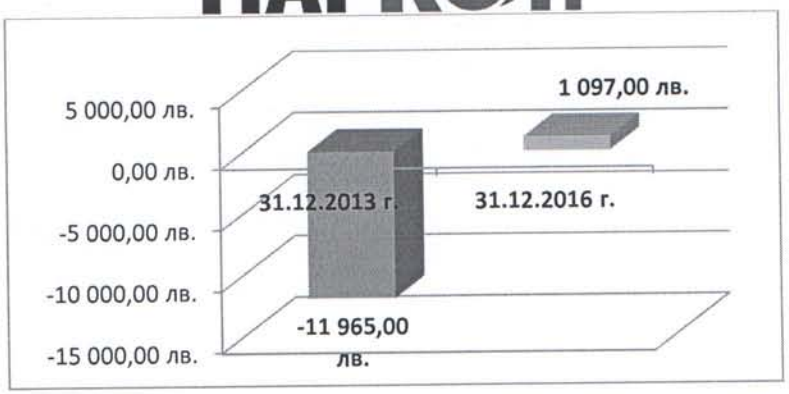
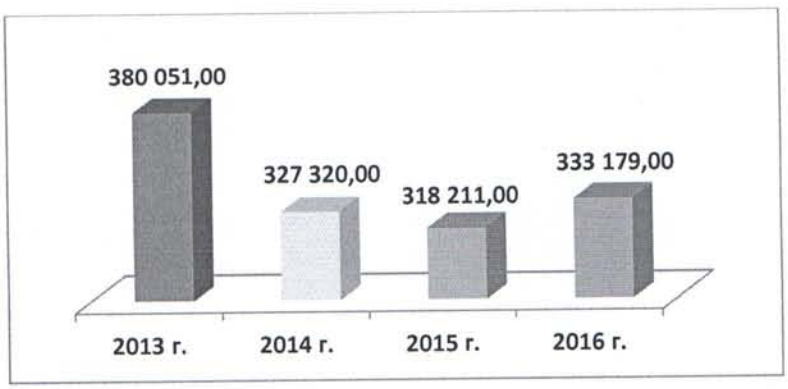


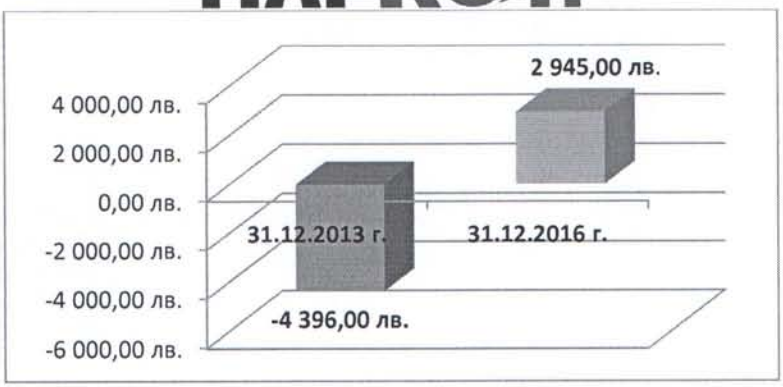
1.1.3.3.Обекти в с.Ясен

През отчетния период трудностите, които съпровождаха магазина в центъра и при блоковете в с. Ясен бяха свързани с текучеството на персонала и липсата на подходящи кадри. Към настоящия момент в двата обекта са сформирани подходящи екипи, които работят усилено за минимизиране на последиците от така създалата се криза от липсва на кадри.

За отчетния период са реализирали оборот на стойност от 1 358 761,00 лв., като магазина в центъра съответно 534 642,00 лв., а този на блоковете 824 119,00 лв. Общият оборот е разпределен както следва:

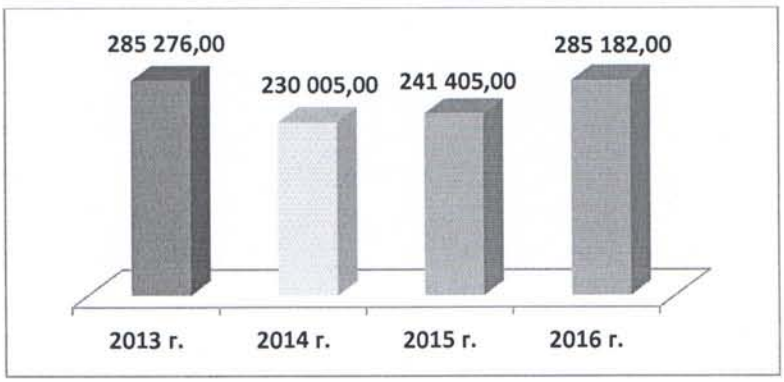


В края на отчетния период обектите реализират печалба, в сравнение с 31.12.2013 г., когато те реализират загуба в размер на 4 396,00 лв.

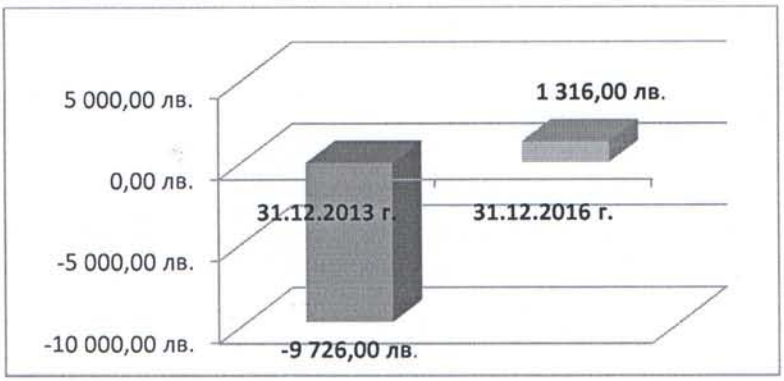


1.1.3.4.Обекти в с.Радишево и с.Буковлък

Обектите в с. Радишево и с. Буковлък са реализирали общ оборот в размер на 1 041 868,00 лв., съответно в с. Радишево- 657 969,00 лв. и в с. Буковлък- 383 899,00 лв., видно от графиката е разпределен по следния начин:



Въпреки факта, че обектите реализират обща печалба от 1 316,00 лв., УС отчита че е постигнал успех в развитието на този обект, тъй като към 31.12.2013 г. те общо реализират загуба от 9 726,00 лв.



1.2. Недвижима собственост

РПК "Наркооп" -Плевен като организация се отъждествява със своята недвижима собственост. По своя характер тя оказва двояка роля в развитието на кооперацията. Първата се свързва с запазване на имиджа й и в утвърждаването на кооперативния бизнес модел, което оправдава функционирането на малка част от обектите от магазинната мрежа въпреки неудовлетворителните напълно финансови резултати. Втората се свързва с генерирането на приходи, средно 17% от общите на кооперацията, от ключови обекти, в качеството й на наемодател. Този способ води до минимизиране на разходите за управление на недвижимата собственост от една страна, а от друга до голяма доходност и икономическа изгода.

През отчетния период от тази дейност кооперацията е генерирала приходи в размер на 1 540 000, 00лв.

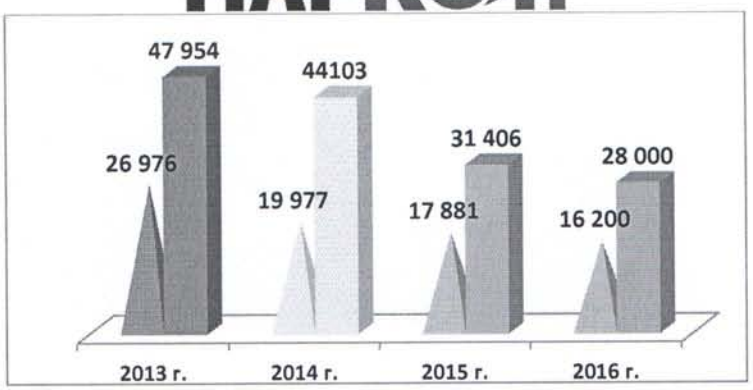
1.3. Други приходи

Разплащане чрез системата на Изипей е услуга, която предлагаме от 2012 г. в обектите на кооперацията в селата, а отскоро и във всички обекти в кооперацията. За отчетния период от тази услуга се генерира печалба в размер на 16 411,00 лв.

С цел разширяване на дейността на кооперацията и генериране на допълнителни приходи, на база на обстоен анализ бе взето решение на УС и от края на 2014 г. в с. Буковлък започна да работи букмейкърски пункт като за целта бяха сключвани на договори с "Еврофутбол" ООД и „Евробет" ООД. Трудностите свързани с функционирането на обекта бяха съсредоточени в сектор „Човешки ресурси", тъй като кандидат- букмейкъри бяха изпращани на обучения в Централните офиси на горепосочените дружества, като впоследствие отказваха да поемат отговорност във връзка с правилата, които съпътстват подобен тип дейност. Към настоящия момент този проблем е решен и е сформиран екип.

За периода от създаването на букмейкърсия пункт до 31.12.2016 г. в кооперацията са постъпили приходи в размер на 41 196,00 лв.

Производство на хляб ишлеме е друга услуга, чрез която кооперацията генерира допълнителни приходи и предлага в с. Търнене. За отчетния период са изкупени 81 034 000,00 тона жито, срещу което са раздадени купони за 151 463 броя хляб, съотношението между тях е ясно изразено в посочената графика:

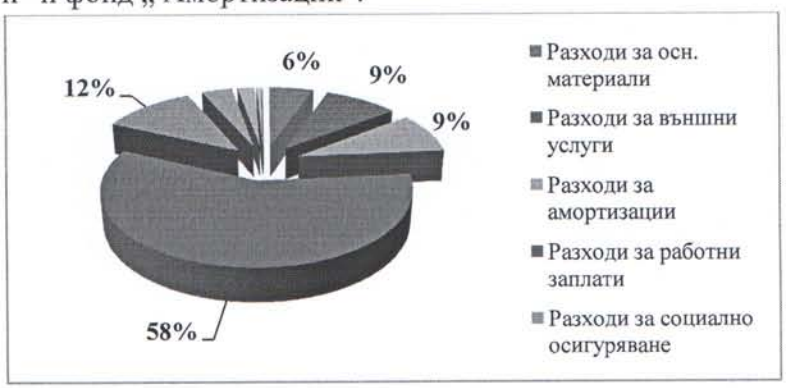


От графиката е видно, че намалява изкупеното жито и съответно бройките на хляба, което е следствие на намаляващото население в селото.

2. Разходи

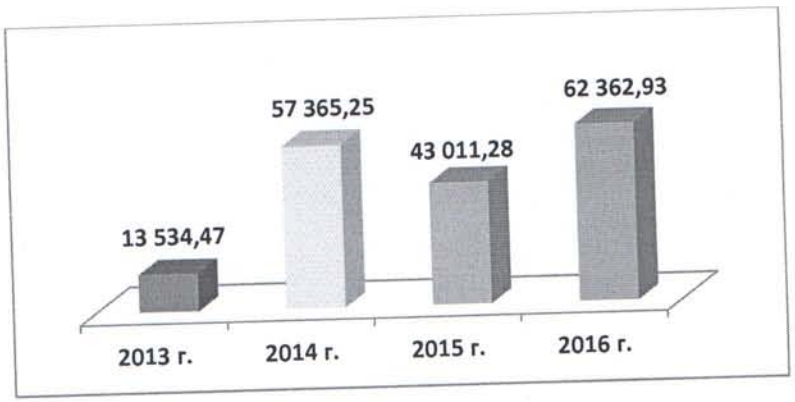
Структурата на разходите и пропорциите в разходването на средствата се обуславя от нуждите на стопанската дейност, няма изразена динамика и съотношението на разходените средства не се променя през отчетния период.

Най много средства за отчетния период са разходени за фонд ,Работни заплати", видно от графиката, следвани от фонд „Разходи за социално осигуряване", фонд „Разходи за външни услуги" и фонд „ Амортизации".



С цел намаляване на разходите за електроенергия РПК „Наркооп"-Плевен се възползва от либерализацията на енергийния пазар. Тя даде възможност на кооперацията да избере самостоятелно лицензиран доставчик на електроенергия и свободно да договори цената и условията на доставка. След решение на УС на два пъти през отчетния период бяха сключвани договори с дружества за доставка на електроенергия, като определящо беше по-ниската цена. Вследствие на това разходите по това перо намаляха с 20% без акциза и такса за обществото.

В заключение финансовият резултат на кооперацията за целия отчетен период след начисляване на съответните данъци е печалба в размер на 176 273, 93 лв., като той е нараснал през последната отчетна година спрямо първата такава, над пет пъти.



2. Вземания, задължения и финансови показатели

Вземанията на кооперацията към 31.12.2016 г. възлизат на 38 000,00 лв. Анализът на събираемостта показва, че 100 % от тях са текущи, а именно вземания от наематели, съдебни вземания и други.

Задълженията на РПК "Наркооп"-Плевен към 31.12.2016 г. са 286 000,00 лв. Анализът на структурата показва, че 100% от тях са текущи, а именно възнаграждения, осигурителни вноски, данъчни задължения, задължения към доставчици.

В края на мандата на УС ще направя кратък и показателен финансово-икономически анализ с цел да бъдат изследвани основните икономически параметри, които характеризират финансовото състояние и финансовите разчети на кооперацията.

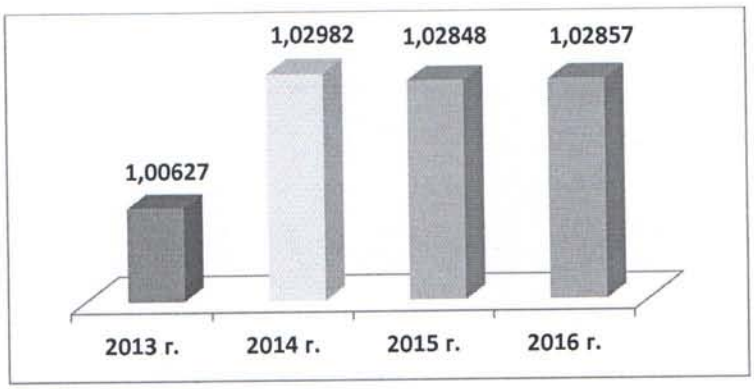
Практиката показва, че и най-подробната информация за приходите , разходите и финансовия резултат остава безполезна, ако тя остане в само в счетоводния отдел. За да постигне своята цел тя трябва да се представи така, че да позволява съпоставяне на взаимосвързани показатели, за да се направят съответните изводи и да се вземат стратегически решения.

Всичко това намира отражение в коефициентите при направения анализ на финансовото състояние на кооперацията. Анализирах два вида коефициенти влияещи се пряко от финансовия резултат и отразяващи общото състояние на РПК "Наркооп"- Плевен.

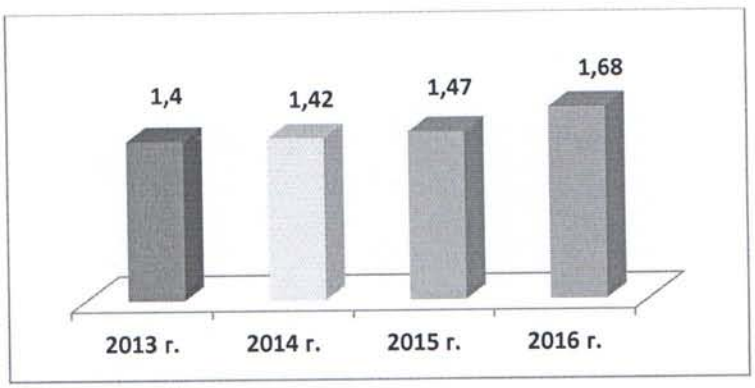
Коефициентът на рентабилност на приходите от продажби определя по колко лева печалба е получена от нетния размер на приходите от продажби т. е. отразява степента на възвращаемост на капитала когато финансовия резултат е печалба. За отчетния период той

е с ясно изразена динамика- от почти нулеви стойности до 2013 г. нараства до 0,05 през 2016 г., което е относително добър темп на възвръщаемост на инвестициите.

Аналогично се променят стойностите на двата реципрочни коефициента на ефективност- на разходите и на приходите. При първия коефициент на разходите показва, че с един лев разходи са получени 1,02857 лв. приходи за 2016 г. Коефициентът по години е както следва:



Показателят обща ликвидност показва способността на кооперацията да изплаща текущите си задължения с наличните краткотрайни активи като от 1,40 за 2013 г. същия нараства както следва:



От горепосочените показатели е видно, че кооперацията е в стабилно и независимо финансово състояние.

III. ИНВЕСТИЦИИ И ФИНАНСИРАНИЯ

Инвестиционната политика по своя характер представлява политика на капиталовложения ориентирана към определени цели. Тя е най-точният показател за успешното ни развитие. Стойността на направените капиталовите разходи за отчетния период възлизат на 302 641,00 лв. и са разпределени както следва:

- Реновиране, дограма и хидроизолация на обща стойност от 196 368 000 лв.:
  - Супермаркет „Будапеща“ (фасада)- 9 688,00 лв.
  - Централен промишлен магазин (стълби за мебелен салон)- 55 832,00 лв.
  - Магазин „Кооператор“ - 20 700,00 лв.
  - ЦПМ, кафе-сладкарница “Кооператор“, магазин в с. Ясен (до блоковете) - 33 982,00 лв.
  - Магазин за постелъчни стоки и супермаркет „Будапеща“- 49 766,00 лв.
  - Магазин в с. Търнене – 3 225,00 лв.
  - Магазин в с. Ясен – 5 811,00 лв.
  - Букмейкърски пункт - 17 364,00 лв.
- Офис обзавеждане в размер на 32 021, 00 лв. :
  - хладилна витрина -3 635,00 лв.
  - видеонаблюдение -8 015,00 лв.
  - сигнално охранителна техника -5 138,00 лв.
  - климатици, телевизори и други - 12 293,00 лв.
  - противопожарна техника – 1 131,00 лв.
  - други -1 809,00 лв.
- Софтуерен продукт- 15 136,00 лв.
- Компютри и периферни устройства към тях - 8 416,00 лв.
- Транспортни средства - 49 519,00 лв.

Изброените капиталови разходи са заплатени със собствени оборотни средства без външно финансиране.

IV. МЕДИЙНО ОТРАЗЯВАНЕ И КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

През всяка една от отчетните години РПК“Наркооп“ -Плевен беше медийно отразявана чрез статии на страниците на в. „Земя“. В тях се даваше информация за стопанската ни дейност, наблягаше се преди всичко върху нововъведенията и това придружено с визуализация на обектите ни.

Корпоративната социална отговорност се свързва с „излизането“ на една бизнес структура извън законовите си задължения или в частност това е начина, по който кооперацията си взаимодейства със своите служители, контрагенти и клиенти. Тя никога не е била самоцел, а част от изграждането на цялостната управленска концепция на УС, водени от грижата за човешкия фактор, а именно работниците и служителите на кооперацията.

Корпоративната социална политика на нашата организация беше насочена към подобряване стандарта и качеството на живот на работниците и служителите и техните

семейства като целта беше създаване на благоприятен микроклимат и подобряване на екипността между тях.

Корпоративната социална политика провеждахме в няколко направления:

1. През последните две отчетни години, на всички лица в трудовоправни отношения с кооперацията се предоставиха ваучери за храна в максимален размер по смисъла на чл. 209 от Закона за корпоративното подоходно облагане. Общата стойност на ваучерите е в размер на 44 400,00 лв., които бяха реализирани в обектите от веригата „КООП“ на РПК „Наркооп“-Плевен.

2. Три поредни години бяха организирвани т.нар. тиймбилдинги или екскурзии до следните дестинации:

- през 2014 г. до Крошунските водопади;
- през 2015 г. до Рилски манастир- Мелник -Преподобна Стойна -Комплекс Ванга- Сандански- Плевен;
- през 2016 г. Чудните мостове -Ягодинската пещера-Дяволското гърло - Обсерваторията на Рожен -Пампорово -Широка лъка -Девин

3. Подпомагане на член-кооператори с влошено здравословно състояние според възможностите на организацията.

4. Осигуряване на извънболнично лечение и профилактика на работниците и служителите съгласно сключен договор с МЦ“Вита“.

5. Подпомагаме наши пенсионирани работници и служители при провеждане на техните Коледни тържества, за да не се чувстват забравени и отхвърлени.

Корпоративната социална отговорност излезе и извън рамките на кооперацията. Две поредни години РПК“Наркооп“-Плевен организира пред ЦПМ за децата на Плевен тържество по случай 1- ви юни- Международния празник на детето. В ролята на приказни герои влязоха наши служители, което е доказателство за тяхната креативност и социалната им ангажираност.

V. ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПЛАН-ПРОГРАМАТА НА УС

УВАЖАЕМИ ДЕЛЕГАТИ,
УВАЖАЕМИ ГОСТИ,

Преди четири години представих на Вашето внимание план-програма за развитието на РПК „Наркооп“-Плевен, която впоследствие беше одобрена от УС с известни допълнения. Нейното изпълнение до голяма степен се заключва в горепосочените факти от

Херцбърг казва следното: *„Това, което носи на човека в трудовата му дейност задоволство, удовлетворение, дори радост, е работата. Това, което създава в човека недоволство, неудовлетворение, са обстоятелствата, при които си вършим работата."* Именно за постигането на тази взаимовръзка се стремях да мотивирам екипа, с който работя, и чрез собственото си поведение с цел то да прерасне в корпоративно такова. *Дали успях?* Едва ли на 100%, имайки предвид , че това е сложен и продължителен процес, който изисква много време и постоянство.

От статистическа гледна точка, към 31.12.2016 г. в трудово правни отношения с кооперацията са общо 47 работника и служителя, от които десет с придобито висше образование с образователно-квалификационна степен „бакалавър" и „магистър", от тях две колежки са защитили втора магистратура, като един търговски работник към настоящия момент е студент задочно обучение.

През същия период петима колеги придобиха право на пенсия поради навършване на пенсионна възраст. Трайно се затвърди тенденцията за назначаване на младежи на позиции, съответстващи на техния образователен ценз, като към края на периода те са общо шест на брой на възраст до 35 години, тъй като считам, че това е правилният подход по отношение управлението на човешките ресурси.

В тази връзка през 2015 и 2016 г. кандидатствахме по процедура „Нова възможност за младежка заетост" в рамките на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси" 2014-2020, като съответно бяхме одобрени и сключихме договори с Агенцията по заетостта. В рамките на изпълнението на проекта за две години бяха назначени пет души, които бяха обучени от служители на кооперацията в качеството си на наставници за срок от шест месеца. Разходите за заплати и осигуровки на работниците и служителите, както и тези на наставниците, бяха верифицирани по проекта.

ДАМИ И ГОСПОДА,

през отделните отчетни периоди съм ви информирала, че работим в условията на непрекъсната промяна както на трудовото, така и на осигурителното законодателство. За целия отчетен период пет пъти е променяна минималната работна заплата, а от там респективно и осигурителните прагове в посока увеличение.

В процентно отношение структурата на работната заплата в кооперацията е както следва:

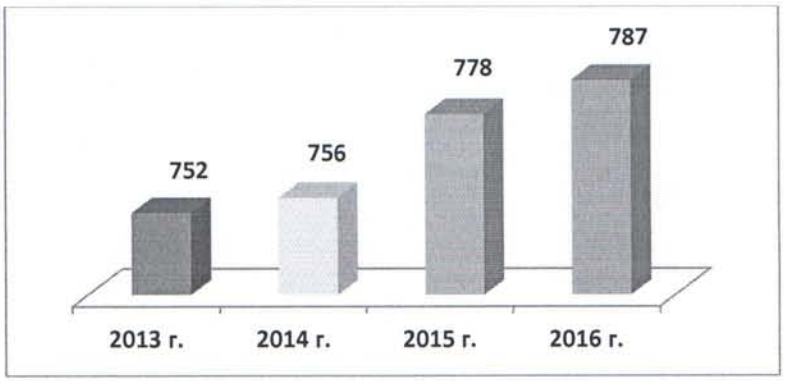
- основна заплата -66%;
- професионален стаж и опит -16%;
- платен годишен отпуск -7%;
- други обезщетения по КТ -5%;

- допълнително материално стимулиране -6%.

За отчетния период са отчетени разходи за работна заплата на заетите по трудово правни отношения в размер на 1 822 513,00 лв., в т.ч. 51 572,00 лв. обезщетения по смисъла на Кодекса на труда.

По силата на вътрешните правила за работна заплата са направени допълнителни начисления в размер на 46 581,00 лв., в т.ч. 24 870,00 лв. за Коледни бонуси по смисъла на чл.30, ал.3 от ВПРЗ, а останалите при 21 711,00 лв. по силата на чл.22, ал.1 от ВПРЗ за допълнително материално стимулиране. За отчетния период са начислени и изплатени общо 40 034,00 лева за 6 130 часа положен извънреден труд на официални празници и почивни дни.

Средната работна заплата в кооперацията за 2016 г. възлиза на 787 лв., при 747 лв. за 2012 г., т.е. отчитаме ръст от 5,3 % спрямо края на предходния мандат. През отделните отчетни години нейната стойност е била, както следва:

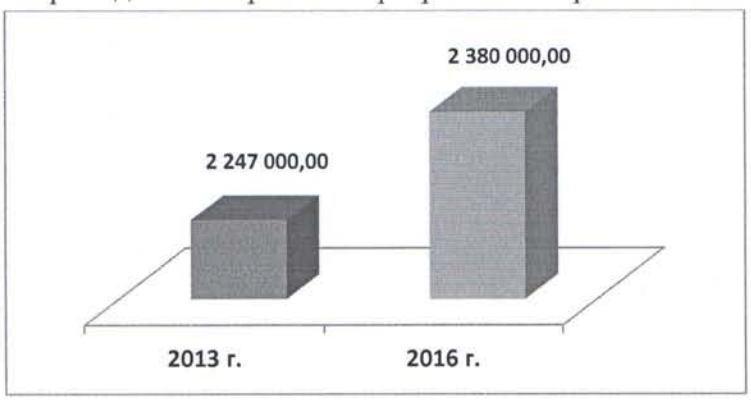


Само в дейност търговия средната брутна работна заплата за 2016 г. е 697 лв., при 639 лв. за 2012 г., т.е. отчитаме ръст от 9%. В обектите от веригата „КООП“ средномесечното трудово възнаграждение е между 680 и 998 лв., съобразно финансовия резултат на обекта. Ръстът на средната работна заплата се дължи както на допълнителното материално стимулиране за финансови резултати на обектите, така и на изплатения положен извънреден труд, коледните бонуси и увеличението на индивидуалните работни заплати.

II. ФИНАНСОВО – ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ НА КООПЕРАЦИЯТА

1. Приходи

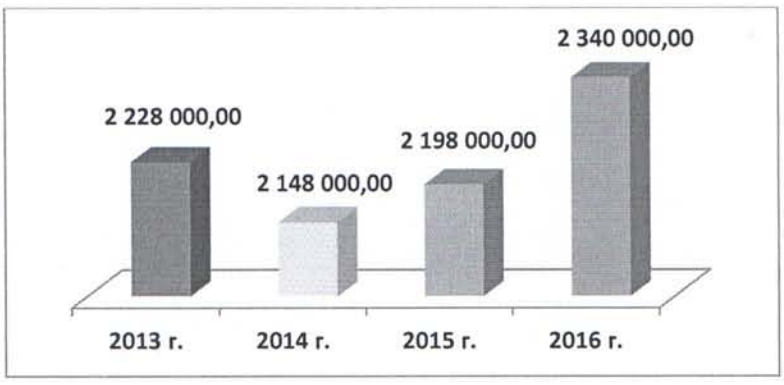
За периода 2013-2016 г. РПК "Наркооп"-Плевен е генерирала приходи в размер на 9 047 847,00 лв. от следните дейности: търговия на дребно, от наеми и други приходи, видно от графиката приходите са нараснали прогресивно в края на отчетния период:



1.1. Търговия на дребно

През целия отчетен период дейност търговия на дребно кооперацията развива в следните населени места: гр.Плевен, село Ясен, с.Търнене, с.Радишево, и с.Буковлък.

От тази дейност за отчетния период е генериран общо оборот в размер на 8 914 000, 00 лв, разпределен през отчетните години както следва:



Относителният дял на приходите генерирани от тази дейност спрямо общият им размер е 82 % .

1.1.1. Централен промишлен магазин

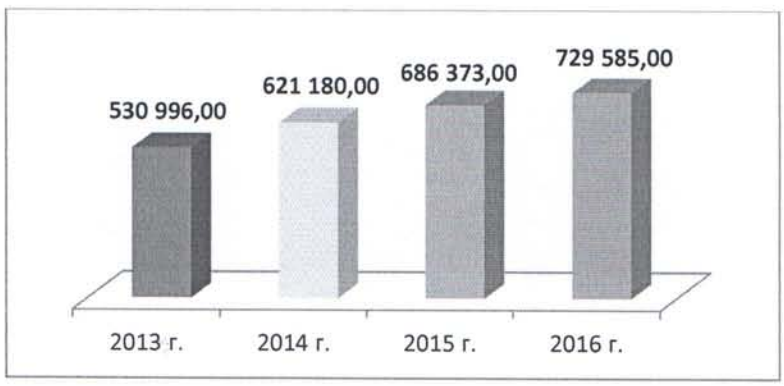
Централният промишлен магазин винаги е бил и си остава лицето на РПК „Наркооп"-Плевен. През отчетния период се постигна разширяване на сегмента промишлени стоки в отговор на очакванията на потребителите, което доведе до увеличаване на типа клиенти и задоволяване на специфичните им нужди.

Въз основа на този маркетингов подход, и след решение на заседание на УС, през третата година от мандата открихме шоурум за мебели на втория етаж на ЦПМ. По този начин се разшири асортимента от промишлени стоки. Същевременно направихме преустройство на супермаркет „Будапеща" и обособихме самостоятелен магазин за постелъчни стоки и по- малък магазин за хранителни стоки.

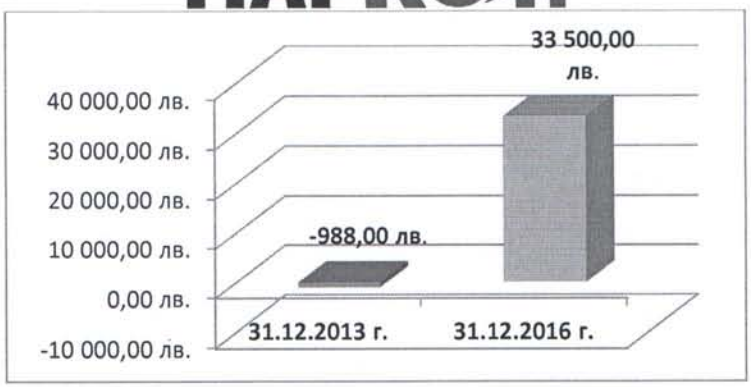
През отчетния период, следвайки тенденциите в търговията, въведохме т.нар. подаръчни ваучери, чрез които всеки клиент би могъл да направи подарък на определена стойност, сред което ваучера да бъде материализиран по желание на получателя. Освен това разширихме предлаганите услуги във връзка с опаковането и аранжирането на подаръци, като целта ни беше да предоставим една цялостно завършена услуга от покупката до крайната визия.

За пръв път през месец декември 2016 г. обявихме два дни за Коледен базар. След анализ на първия обявен ден, променихме стратегията и подхода и през втория ден от него се генерира общ оборот от 14 947,62, който беше повече от задоволителен.

В ЦПМ през отчетния период беше реализиран оборот на обща стойност от 2 568 134,00 лева. От графиката е видно как той нараства през годините:



Промените, които бяха направени през отчетния период дадоха своето отражение върху печалбата, която реализира обекта в края на периода в сравнение с първата година от мандата на УС. Долупосочената графика е показателна по своя характер.

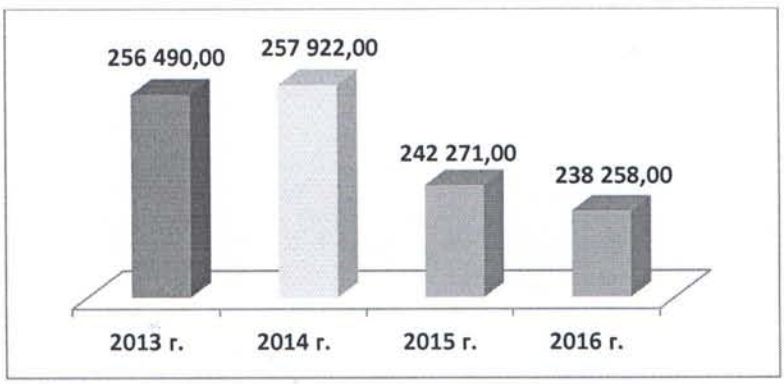


1.1.2. Магазин „Постелъчни стоки“

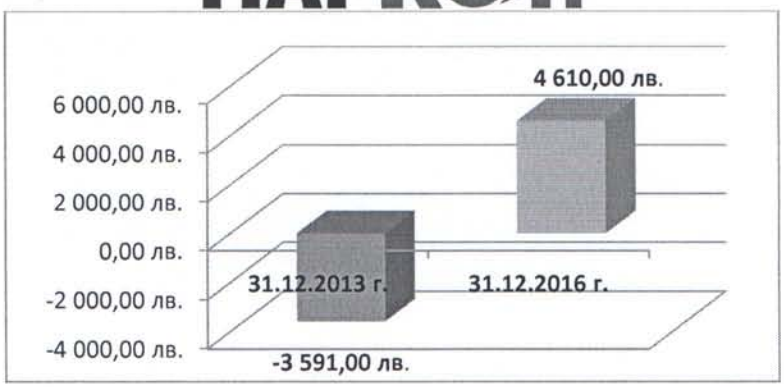
Магазинът „Постелъчни стоки“ започва да функционира през декември 2015 г. и към края на отчетния период, реализира оборот в размер на 145 902,00 лв. и печалба от 7 416 000,00 лв.

1.1.2. Магазин „Снежанка“ и магазин „Кооператор“

Магазин „Снежанка“ и магазин „Кооператор“, развиващи дейност в сектор „Домашни потреби, реализираха оборот за отчетния период в размер на 994 941,00 лв, от които магазин „Кооператор“ в размер на 484 173, 00 лв. и магазин „Снежанка“ 510 768,00 лв. От графиките е видно, че има спад в оборота, който до голяма степен се дължи на преразпределянето на клиентите на този вид стоки между трите ни обекта, предлагащи такива, на негативното влияние на икономическите фактори и на увеличената конкуренция в района от голяма верига, предлагащи алтернативни стоки.



Крайният финансов резултат за общо за двата обекта към 31.12.2016 г. е печалба в размер на 4 610,00 лв. За сравнение към 31.12.2013 г. обектите са реализирали загуба в размер на 3 591,00 лв.

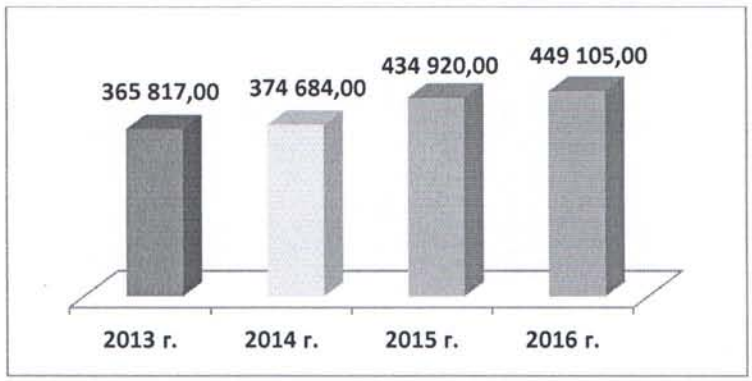


1.1.3. Обекти от веригата „КООП“

1.1.3.1. Магазин в с. Търнене

Обектите от веригата „КООП“ генерират оборот за периода в размер на 5 204 199 ,00 лв., като 40 % от тях генерира обекта в с. Търнене. За целия отчетен период обектът се утвърждава като лидер в търговията на бързооборотни стоки в населеното място в това е резултат от ежедневната и всеотдайна работа на МОЛ Павлинка и Любомир Любенови.

За отчетния период е реализиран оборот в размер на 1 624 526, 00 лв. , разпределен както следва:



През отчетния период обекта с. Търнене се отличава със своята стабилност и финансов резултат без особени числени колебания, което е видно и така представената графика.

ОТЧЕТЕН ДОКЛАД
НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ НА РПК“НАРКООП“-ПЛЕВЕН
ЗА ПЕРИОДА 2013-2017 г.

УВАЖАЕМИ ДЕЛЕГАТИ,
УВАЖАЕМИ ГОСТИ,

Целта на настоящия отчетен доклад на Управителния съвет (УС) на РПК „Наркоп“-Плевен е да покаже постигнатите резултати от план-програмата през отчетния период, с помощта на които кооперацията придоби нов облик и повиши своята конкурентоспособност, както и да ви информира за обобщените финансовите показатели на кооперацията за периода 2013-2017 г.

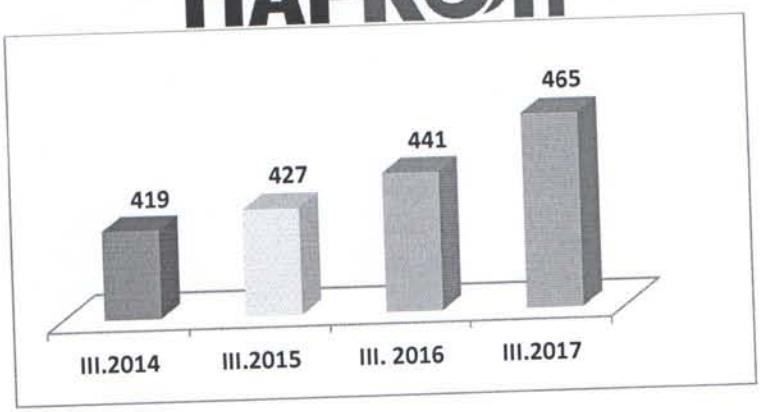
I. ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ НА КООПЕРАЦИЯТА

1. Член-кооператори и дялов капитал

Към края на отчетния период член-кооператорите в РПК“Наркоп“-Плевен са общо 465 души, които разпределени по населени места са както следва:

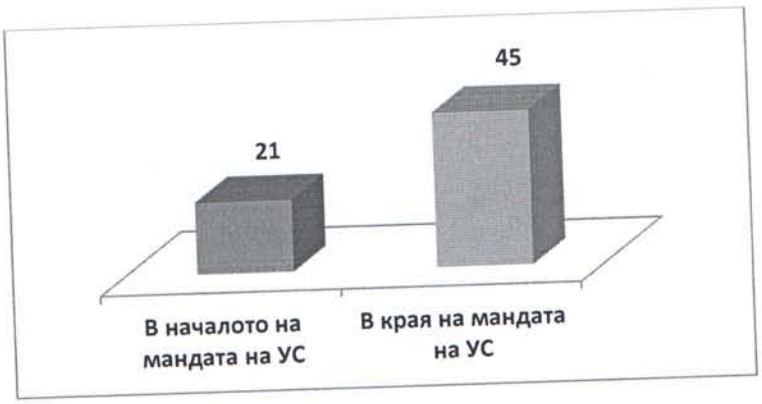
Населено място:	Брой член-кооператори:
гр. Плевен	302
с. Буковлък	21
с. Върбица	15
с. Радишево	7
с. Дисевица	15
с. Търнене	47
с. Ясен	48
с. Къртожабене	10

Разпределението на броя на член-кооператорите за периода 2014-2017 г. е както следва:



Като обобщение за периода е факта, че тенденцията за увеличение е само в рамките на град Плевен, поради демографския фактор, който от своя страна има своето отрицателно отношение и в рамките на града в други направления.

В края на отчетния период член-кооператорите до 35- годишна възраст възлизат на 45 броя, за сравнение към 31.12.2012 г. те са били 21 броя. Този факт е показателен за увеличения интерес на младежите към кооперативните структури, тъй като броя на член-кооператорите от тази група се е увеличавал прогресивно през четирите години от мандата на УС.

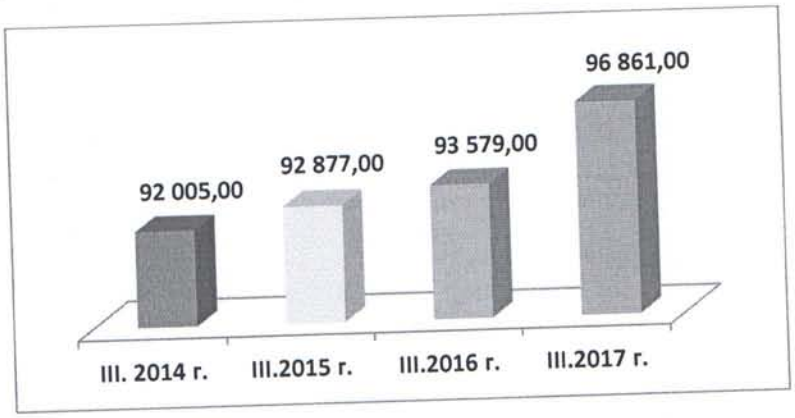


Дяловият капитал към края на отчетния период е в размер на 96 861, 00 лв., от който 92 956, 00 лв. са от член-кооператори съгласно Устава. Той е разпределен по населени места както следва.

Населено място:	Дялов капитал:
гр. Плевен	80 758,00 лв.
с. Буковлък	1 321,00 лв.
с. Върбица	354,00 лв.
с. Радишево	1 529,00 лв.
с. Дисевица	4 272,00 лв.
с. Търнене	3 058,00 лв.

с. Ясен	5 455,00 лв.
с. Къртожабене	114,00 лв.

Дяловият капитал през отчетния период е нараствал динамично, като в началото на отчетния период той е 92 005,00 лв., а в края съответно 96 861,00 лв.



2. Човешки ресурси и доходи

Не е случайно съществуването на максимата, че 20% от успеха на едно дружество се дължи на умението за управление на човешките ресурси. Като Председател на кооперацията, още в самото начало на мандата, поставих задачи пред себе си и пред работниците и служителите и считам, че бяха постигнати, а именно:

- минимизиране текучеството на кадри;
- трайно подобряване на микроклимата във връзка с екипната работа;
- наличие на добри колегиални взаимоотношения;
- отговорно и навременно изпълнение на поставените задачи от страна на работниците и служителите.

Това, което разбрах през изминалите четири години е ,че най-трудно се преодолява статуквото и утвърдените трудови навици. Моята задача беше да внеса в кооперацията външна креативност и иновативност, която по природа е присъща на младите и мотивирани хора и да създам онази връзка между утвърденото и новото, за да можем от една страна да запазим изпитаното, съчетавайки го успешно с модерното. Основната цел на тази симбиоза е свързана с нарастването на полезността на работниците и служителите, както и оптимизиране ефективността и продуктивността на екипа.

През цялото време се стремях интересите на кооперацията и отделните работници и служители не само да имат допирни точки, но и да се припокриват възможно най-много.

Херцбърг казва следното: *„Това, което носи на човека в трудовата му дейност задоволство, удовлетворение, дори радост, е работата. Това, което създава в човека недоволство, неудовлетворение, са обстоятелствата, при които си вършим работата."* Именно за постигането на тази взаимовръзка се стремях да мотивирам екипа, с който работя, и чрез собственото си поведение с цел то да прерасне в корпоративно такова. *Дали успях?* Едва ли на 100%, имайки предвид , че това е сложен и продължителен процес, който изисква много време и постоянство.

От статистическа гледна точка, към 31.12.2016 г. в трудово правни отношения с кооперацията са общо 47 работника и служителя, от които десет с придобито висше образование с образователно-квалификационна степен „бакалавър" и „магистър", от тях две колежки са защитили втора магистратура, като един търговски работник към настоящия момент е студент задочно обучение.

През същия период петима колеги придобиха право на пенсия поради навършване на пенсионна възраст. Трайно се затвърди тенденцията за назначаване на младежи на позиции, съответстващи на техния образователен ценз, като към края на периода те са общо шест на брой на възраст до 35 години, тъй като считам, че това е правилният подход по отношение управлението на човешките ресурси.

В тази връзка през 2015 и 2016 г. кандидатствахме по процедура „Нова възможност за младежка заетост" в рамките на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси" 2014-2020, като съответно бяхме одобрени и сключихме договори с Агенцията по заетостта. В рамките на изпълнението на проекта за две години бяха назначени пет души, които бяха обучени от служители на кооперацията в качеството си на наставници за срок от шест месеца. Разходите за заплати и осигуровки на работниците и служителите, както и тези на наставниците, бяха верифицирани по проекта.

ДАМИ И ГОСПОДА,

през отделните отчетни периоди съм ви информирала, че работим в условията на непрекъсната промяна както на трудовото, така и на осигурителното законодателство. За целия отчетен период пет пъти е променяна минималната работна заплата, а от там респективно и осигурителните прагове в посока увеличение.

В процентно отношение структурата на работната заплата в кооперацията е както следва:

- основна заплата -66%;
- професионален стаж и опит -16%;
- платен годишен отпуск -7%;
- други обезщетения по КТ -5%;