

В СИЛА ОТ ДАТА: 01.01.2021 г.

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

за работната заплата

в ОУ "Васил Левски"- град Разград

Раздел първи

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Настоящите Вътрешни правила за работната заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в Основно училище "Васил Левски" и са разработени в съответствие с:

1. Кодекс на труда;
2. Наредба за структурата и организация на работната заплата;
3. Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда(ДВ, бр.34 от 20.04.2017г.,в сила от 01.01.2017г.),Наредба за изменение на Наредба №4 от 20.04.2017 г.за нормиране и заплащане на труда;
4. Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование.
5. Закон за държавния бюджет;
6. ПМС за размера на минималната работна заплата;
7. Правила за определяне на работните заплати на директорите за съответната година.
8. Всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

(2) Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с действащата нормативна уредба.

(3) Вътрешните правила за работна заплата, както и всички техни изменения и допълнения се извършва с участие на органите на синдикалните организации в образователната институция.

(4) Директорът самостоятелно определя числеността на персонала и средната месечна брутна заплата съобразно утвърдените му разходи.

(5) Директорът извършва увеличаване на работните заплати на заетите в училището в срок и размер, определени при условията и по реда на постановление на Министерския съвет, КТД и настоящите ВПРЗ.

(6) Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора на училището в съответствие с действащата нормативна уредба.

(7) Вътрешните правила за работна заплата не могат да противоречат на нормативните актове и на условията, договорени в Колективен трудов договор.

(8) Нормативните актове, договореностите на работната заплата, в т.ч. на отраслово/браншово равнище, които не са конкретизирани в тези правила, се прилагат директно.

Чл. 2. Организацията на работната заплата в образователната институция включва:

1. общи положения за организацията на работната заплата;
2. формиране на средствата за работна заплата;
3. условия и ред за определяне и изменение на основните месечни заплати;
4. видове и размери на допълнителните възнаграждения и условия за тяхното получаване;
5. ред и начин за изчисляване на brutната месечна заплата.

Раздел втори

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.3.(1) Работните заплати на персонала в образователната институция се определят в съответствие с **Наредба № 4 от 20.04.2017 г.** за нормиране и заплащане на труда.

(2) Месечната основна работна заплата:

1. на педагогическите специалисти е възнаграждение за изпълнението на нормата преподавателска работа и на другите трудови задължения, присъщи за длъжността, в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време;

2. на непедагогическия персонал – в зависимост от длъжностната характеристика, други задължения, определени с индивидуалния трудов договор.

(3) В групата на педагогическите специалисти се включват следните длъжности:

1. педагогически специалисти с ръководни функции – директор и заместник-директори (които изпълняват норма преподавателска работа);

2. педагогически специалисти – учители, възпитатели, ръководители на направление „Информационни и комуникационни технологии“, психолози, педагогически съветници, логопеди, рехабилитатори на слуха и говора, корепетитори, хореографи и треньори по вид спорт.

(4) В групата на непедагогическия персонал се включват следните длъжности:

1. специалисти с ръководни функции – заместник-директор по административно-стопанската дейност (когато не отговаря на изискванията за заемане на длъжност „учител“ и не изпълнява норма за преподавателска работа), главен счетоводител;

2. служители – касиер, счетоводител, домакин, завеждащ административна служба, технически секретар, библиотекар и др.;
3. работници – помощник-възпитател, огняр, чистач, работник по ремонт и поддържане и др.;
4. охрана – пазач невъоръжена охрана.

II. СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИЯ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. (1) Директорът на образователната институция определя числеността на персонала и средната месечна брутна заплата на персонала, съобразно утвърдените разходи, като изготвя и утвърждава щатно разписание на длъжностите на персонала, длъжностно щатно разписание и поименно разписание на длъжностите и работните заплати.

(2) Длъжностното щатно разписание се утвърждава при изготвяне и актуализация на Списък-Образец № 1 или при промяна числеността на персонала.

(3) Поименното щатно разписание се утвърждава при всяка промяна на работната заплата.

Чл. 5. Средствата за работна заплата се използват за определяне и изплащане на:

1. основните месечни работни заплати;
2. допълнителни трудови възнаграждения:
 - а) с постоянен характер – за придобит трудов стаж и професионален опит, за професионално-квалификационна степен, ако не е включена като елемент в основната работна заплата и др.;
 - б) за новопостъпили учители и новопридобита професионално-квалификационна степен се начислява допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер;
 - в) с временен характер – за изпълнение на учебни часове по учебни предмети над минималната норма преподавателска работа, ако те не са отчетени при определяне на основната работна заплата; извънреден и нощен труд; на класен ръководител – за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка; за проверка на изпитни материали от външно оценяване и олимпиади; за изпитване на един ученик в задочна, индивидуална, комбинирана, дистанционна и самостоятелна форма на обучение и за провеждане на приравнителни изпити; за провеждане на държавен изпит по теория и практика за придобиване на степен на професионална квалификация по професията/специалността;
 - г) възнаграждения за платен годишен отпуск или друг вид платен отпуск;
 - д) обезщетения по Кодекса на труда, в т.ч. договорени с колективни трудови договори;
 - е) допълнителни възнаграждения за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти.

Раздел трети

**МЕХАНИЗЪМ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ
В ОУ"Васил Левски"**

А/ МИНИМАЛНА ОСНОВНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.5. Минималната основна работна заплата /МнОРЗ/ на педагогическия персонал с висше образование по съответната специалност с пълна преподавателска норма часове се определя в съответствие с разпоредбите на **Наредба № 4/2017 г. за нормиране и заплащане на труда и Колективния трудов договор Д-01-197/17.08.2020 г. за системата на предучилищното и училищното образование (Анекс ДО1-342/07.12.2020г.в сила от 01.01.2021 г.)**

Чл.6. (1) Индивидуалният размер на минималната основна работна заплата на педагогическия персонал и непедагогическия персонал при нормална/пълна продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от изложените в Таблица.1, както следва:

I. ПЕДАГОГИЧЕСКИ СПЕЦИАЛИСТИ С РЪКОВОДНИ ФУНКЦИИ, считано от 01.01.2021г.:

1. 1420,00 лв./хиляда четиристотин и двадесет/, за заместник-директор по учебна дейност.

II. ПЕДАГОГИЧЕСКИ СПЕЦИАЛИСТИ:

- 1. 1350,00 лв./хиляда триста и петдесет/ лева за главен учител;**
- 2. 1300,00 лв./хиляда и триста/ за педагогически специалисти с висше образование и придобита образователно квалификационна степен "магистър" или „бакалавър" по чл.42, ал.1, т.1 буква „б" от ЗВО, заемащи длъжността старши учител или приравнена на него друга педагогическа длъжност.**
- 3. 1260,00 лв./хиляда двеста и шестдесет/ педагогически специалисти с висше образование и придобита образователно-квалификационна степен "магистър" или „бакалавър" по чл.42, ал.1, т.1 буква „б" от ЗВО, заемащи длъжността учител, или приравнена на него друга педагогическа длъжност;**

III. НЕПЕДАГОГИЧЕСКИ ПЕРСОНАЛ:

- 1. Основната работна заплата на непедагогическия персонал е обвързана с основната работна заплата за Република България и спецификата на полагания труд за всяка длъжност.**

За работниците и служителите от непедагогическия персонал при нормална продължителност на работния ден се определят основни минимални работни заплати, както следва:

- 1.1. За длъжности, неизискващи образователна степен и професионална квалификация – не по-малко от 100% от минималната работна заплата;**
- 1.2. За длъжности с квалификация „огняр" – не по-малко от 110% от минималната работна заплата;**
- 1.3. За длъжностите „ЗАС", „домакин", „касиер", „технически секретар" и подобни на тях – не по-малко от 115% от минималната работна заплата;**
- 1.4. За длъжностите „работник библиотека", „счетоводител" – не по-малко от 125% от минималната работна заплата;**

Приложение Таблица №1

Група	Длъжности	Минимална основна	Максимална основна работна
-------	-----------	-------------------	----------------------------

		работна заплата от 1.01.2020 г.	заплата
I. Педагогически специалисти с ръководни функции	1. Заместник директор УД	1420 лв.	
II. Педагогически специалисти	2. Главен учител, главен възпитател	1350 лв.	
	Старши учител, старши учител в група	1300 лв.	
	учител, ръководител направление „Информационни технологии”, възпитател, психолог, педагогически съветник	1260 лв.	
III. Непедагогически персонал с ръководни функции	1. Заместник директор АСД		
IV. Административно обслужващ персонал	1. Завеждащ административна служба и касиер	748 лв.	
	2. Работник библиотека/библиотекар	812 лв.	
V. РАБОТНИЦИ	1. Портиер/пазач невъоръжена охрана	715 лв.	
	2. Оператор производство на топлоенергия/огняр/	715 лв.	
	3. Хигиенист /чистач/	650 лв.	
	4. Шофьор	715 лв.	

(2). Индивидуалният размер на основната заплата на педагогически персонал с висше образование с образователно-квалификационна степен **„професионален бакалавър по ...”** по чл. 42, ал. 1, т. 1, буква "а" (професионален бакалавър по ...) от Закона за висшето образование (ЗВО) и на педагогически персонал с висше образование (бакалавър, магистър), който **не отговаря на изискванията** за заемане на длъжността **се определя от директора.**

(3). Индивидуалният размер на основната заплата на персонала в системата на училищното образование, договорени до влизането в сила на Наредба №4/2017 г. не се намаляват.

(4) Размерът на основната месечна работна заплата на **педагогическите кадри** се определя от:

- изпълнение на нормата за задължителна преподавателска работа и други трудови задължения /утвърдени от директора/ в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време

(5) Лицата, които работят при непълно работно време с продължителност 4 /четири/ часа, получават **не по – малко** от 50 на сто от трудово възнаграждение, полагащо се за съответната длъжност

(6)Размерът на основната заплата на **непедагогическия персонал** новоназначен след 01.09.2014 г. се определя основна работна заплата в размер **не по висок** от 85 % от максималната РЗ за съответната група и **не по-нисък** от минималната работна заплата за съответната група по алинея /1/ от чл.9

(7) Индивидуалните основни заплати се договарят между работодателя и работещите по трудово правоотношение, в рамките на средствата за работна заплата, съгласно наредба на министъра на образованието и науката, съгласувана с министъра на труда и социалната политика и с министъра на финансите, при условията и по реда изпълнение на Закона за държавния бюджет на Република България за съответната стопанска година

(8) Размерите на основната заплата и допълнителните възнаграждения с постоянен характер на персонала, не могат да бъдат увеличавани при наличие на просрочени и/или неразплатени финансови задължения повече от 1/12 от утвърдения бюджет на училището. Ограничението се прилага до намаляване на просрочените и/или неразплатени задължения под 2 на сто от годишния бюджет на звеното.

Чл.7 (1) Учителски стаж е осигурителният стаж, положен на длъжността учител или възпитател в учебни и възпитателни заведения. За учителски стаж се счита и осигурителният стаж на директорите и помощник-директорите на учебни и възпитателни заведения, ако те са изпълнили пълната норма задължителна преподавателска работа.

(2) Учителски стаж е и осигурителният стаж на лицата, заемащи следните длъжности :

- Заместник-директор с преподавателска заетост
- Ръководител на филиал в МУЦТПО
- Ръководител направление „Информационни технологии”
- Педагогически съветник
- Хореограф
- Корепетитор
- Логопед
- Педагог
- Училищен психолог
- Инструктор по трудово обучение
- Дружинен ръководител
- Преподавател
- Рехабилитатор
- Инструктор по кормилни упражнения,

ако отговарят на изискванията за заемане на длъжността учител или възпитател съобразно придобитото образование, професионална квалификация и правоспособност и са изпълнили пълната норма за задължителна преподавателска работа.

(3) Учебни и възпитателни заведения по смисъла на ал. 1 са създадените по

реда на Закона за народната просвета.

Чл.8 Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет или вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителят към тази дата или след нея е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в базата, от която се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 от Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл.9 Елементите на **брутното трудово възнаграждение**, от които се изчислява възнаграждението за **платен годишен отпуск по чл.177** или обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда, са:

1. основното трудово възнаграждение за отработеното време;
2. допълнителните трудови възнаграждения, които имат постоянен характер:
 - а) за придобит трудов стаж и професионален опит;
 - б) за по-висока лична квалификация на лице с образователна и научна степен „доктор” или с научна степен „доктор на науките”, която е свързана с изпълняваната работа;
 - в) за по-висока лична квалификация на лице с професионално-квалификационна степен;
3. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда;
4. възнаграждението, заплатено при престой или при производствена необходимост по чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда.

Чл.10./1/. Учебният час над нормата за задължителна преподавателска работа /лекторски час/ на педагогическия персонал се заплаща в размер **8,50лв.** по специалността и **8,50 лв.**, когато не е по специалността.

/2/. Когато часът е по мярка „Без свободен час” се заплаща по **8,50лв.** (..... лв. без осигуровките), което включва и дължими осигуровки.

Б/ ОСНОВНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Чл.11./1/. Основните работни заплати са възнаграждения за изпълнението на определените с длъжностните характеристики на работните места/длъжностите/ трудови задължения, отговорности и конкретни задачи в съответствие с прилаганите в системата на средното образование стандарти, критерии и норми за количество, качество и времетраене на работа, определени в настоящите ВПРЗ и/или КТД.

/2/. Оценката и степенуването на работните места в т.ч. изменението им се извършва от директора на училището.

/3/. Директорът на училището оценява работните места /длъжностите/ в съответствие с утвърдените длъжностни характеристики и по реда, определен в чл.9.

/7/. Директорът има право да определя персонална заплата на учители и служители, по своя преценка в диапазона между минимална и максимална ОРЗ.

Чл.12. /1/. Изменения на основните месечни заплати се извършва при:

1. промяна с нормативен акт на основна заплата за заеманата длъжност;
2. преминаване на друга длъжност;

3. в други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от Кодекса на труда.

В/ ИНДИВИДУАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.13./1/. Индивидуалната работна заплата /ИРЗ/ по трудов договор се договаря между работодателя и учителя/служителя или работника.

/2/. При договарянето се вземат предвид изискванията за съответното работно място/длъжност, индивидуалните качества и предходен опит на учителя/служителя или работника, при спазване на реда и условията, предвидени в КТД и ВПРЗ.

/3/. На новопостъпващите учители/служители или работници оценката за съответствие между изискванията на длъжността/работното място и индивидуалните качества и предходен опит се осъществява по документи и кадрови справки.

/4/ На ново постъпващите учители/служители или работници по преценка на директора се предлага договор със срок на изпитание. В тези случаи след изтичането на пробния период се прави нова преценка на фактическите качества, способности и опит в съответствие с изискванията по длъжностната характеристика на съответната длъжност, работно място.

Чл.14. Индивидуалната работна заплата, определена с трудовия договор е гарантирана при спазване на установените правила и системи за работна заплата и ред за месечното им формиране.

Г/. РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл.15. Формираните, съгласно ВПРЗ месечни работни заплати, както и полагащите се съгласно закон, индивидуалния трудов договор, КТД и/или тези правила допълнителни трудови възнаграждения, се изплащат ежемесечно до 10 число на месеца, следващ месеца за отработеното време и/или след превод на месечната субсидия от Община Разград.

Чл.16. Месечните индивидуални работни заплати, както и полагащите се съгласно чл.10 допълнителни трудови възнаграждения се изплащат на учителя/служителя или работника само чрез превод по банковата/картовата му сметка.

Чл.17. При постъпване на работа всеки учител/служител или работник е длъжен да представи банковата/картовата си сметка на касиера на училището, в противен случай, касиерът е длъжен до една седмица от датата на сключване на трудовия договор със съответното лице да открие банкова/картова сметка на лицето – служебно.

Раздел четвърти

ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.18. На учителите/служителите и работниците в училището се заплащат допълнителни и други трудови възнаграждения в съответствие с разпоредбите на КТ и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, КТД и настоящите ВПРЗ.

Чл.19./1/. За придобит трудов стаж и професионален опит на учителите/служителите и работниците в училището се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на едно на сто за всяка година общ трудов стаж и се изменя в период от една година.

/2/. Правото за получаване на това възнаграждение възниква при навършена една година трудов стаж.

/3/ Правата на новопостъпилите работници и служители, с оглед размера на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, се установява след преценяване и определяне на продължителността на трудовия стаж, относно същата, сходна и със същия характер работа, длъжност или професия.

/4/ Директорът при определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение зачита изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на **Наредбата за структурата и организацията на работната заплата придобития трудов стаж до 01 юли 2007 година** по трудово или служебно правоотношение.

/5/ С настоящите ВПРЗ, трудовия стаж, придобит след 01 юли 2007 година в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия съгласно чл. 12, ал. 4 от Наредба за структура и организация на работната заплата се зачита както следва:

1. За педагогически специалисти – в съответствие с чл. 19, ал. 1 – 4 от Наредба за пенсиите и осигурителния стаж (ДВ, бр.19, 2003 г.), както и в други отрасли и дейности по специалността от висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” и „професионален бакалавър по...”, която ползва като учител; подклас 23 от Националната класификация на професиите и длъжностите.

2. Непедагогически специалисти:

- Административен – подклас 41 от Националната класификация на професиите и длъжностите.
- Помощен - клас 9 от Националната класификация на професиите и длъжностите.

/6/. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа се увеличава от 1-во число на месеца, следващ месеца, през който е навършена една пълна година трудов стаж и професионален опит.

Чл.20. Допълнителното възнаграждение в случай на вътрешно заместване по чл.259 от КТ се определя със заповед на Директора на училището, както следва:

- за длъжности с ръководни функции, в размер на не повече от 75 седемдесет и пет на сто от основната заплата за работното място /длъжността / по заместването;
- за преподавателска длъжност – реално взетите учебни часове, като лекторски часове;
- за длъжност административна – ЗАС 50 % от индивидуалното трудово възнаграждение на замествания;

- на длъжност хигиенист, огняр, пазач - 50 % от индивидуалното трудово възнаграждение на замествания;

Чл.21. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение:

Ал.(1)за работа през дните на седмична почивка, които не са в графика на работното време - **75 седемдесет и пет на сто** от почасовата работна заплата, определена с трудовия договор на съответния работник или служител;

Ал.(2)за положен преподавателски труд извън определения за длъжността/ работното място преподавателски норматив/ **лекторски час/** заплащане за лекторски час – **8,50 осем лева и петдесет стотинки.**

Ал.(3)за положен преподавателски труд по мярка „Без свободен час” се заплаща по **8,50 лв.**

Чл.22. За работа през **официален празничен ден** се заплаща увеличение от **100 сто на сто от почасовата работна заплата**, определена с трудовия договор на съответния работник или служител.

Чл.23. За по-висока лична квалификация – ПКС, която е относима към преподавания предмет, се заплаща допълнително възнаграждение към месечното трудово възнаграждение, уговорено с индивидуалния трудов договор както следва:

- **първа** - **90,00 лв**
- **втора** - **70,00 лв.**
- **трета** - **50,00 лв.**
- **четвърта** - **40,00 лв.**
- **пета** - **30,00 лв.**

Чл.24./1/. За присъдена научна степен, свързана с изпълняваната работа – „доктор” и ”доктор на науките”, допълнителното възнаграждение месечно в размер не по-малко от:

- „доктор“ – 130лв
- „доктор на науките“ – 160лв.

/2/. Когато има правно основание за плащане едновременно на допълнително трудово възнаграждение за по-висока лична квалификация за професионална квалификационна степен и образователна и научна степен "доктор" или "доктор на науките", на лицето се заплаща по-благоприятното допълнително трудово възнаграждение.

Чл.25. За видовете допълнителна работа, извършвана от педагогическия персонал в училището:

1. За **НВО** /национално външно оценяване/; **ОЛИМПИАДИ**

1.1. Председател на училищна комисия – **50,00 лв.**

1.2. Членове на училищна комисия – **40,00 лв.**

2. За **съставяне**, проверка и оценка на писмена работа от олимпиада, състезания, НВО и други за всеки проверяващ, както следва:

3.1. за проверка на текстова писмена работа – **0,3 от лекторски час -2,55лв.**

3.2. за **проверка на тест** с избираеми и/или свободни отговори– **0,15 от лекторски час- 1,28лв.**

3.3. За **въвеждане** на дани в сайта за НВО – **40,00 лв.**

3.4. За **изготвяне** на тестове/въпроси за олимпиади/СФО – **50 лв.**

3.Изпитване на ученик във формите на индивидуално и самостоятелно обучение

- **Председател на комисията - 0,3 от лекторски час – 2,55 лв.**
- **Член на комисията - 0,25 от лекторски час – 2,13 лв.**

5.На класен ръководител – за консултиране на родители и ученици, и водене на задължителна училищна документация се изплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на **46,00 лв. четиридесет и шест лева** месечно.

5.1.На учител в група ЦДО - за консултиране на родители и ученици, и водене на задължителна училищна документация се изплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на **22,00 лв.двадесет и два лева** месечно.

5.2.За НАСТАВНИЧЕСТВО на учители се заплаща по **60 шестдесет лева** месечно за срок от една учебна година

6.За видовете допълнителна работа, извършвана от педагогическия персонал в училището, часовете над нормата за задължителна преподавателска работа, като лекторски час по изпълнение на Националната програма "Оптимизация на училищната мрежа", мярка,"Без свободен час": за един учебен час се заплаща като лекторски час - по **8,50 лв.**, което включва и дължими осигуровки.

7.За работа с ученици със /СОП/специални образователни потребности на учители и педагогически кадри – не по-малко от **30 лв.** Възнаграждението се изплаща за периода на учебните занятия.

Нова т.8. За времето на провеждане на обучение от разстояние в електронна среда в условията на епидемии, пандемии, енергийни кризи, въведено извънредно положение или други случаи на непреодолими събития да се изплаща като допълнително трудово възнаграждение на провеждащите това обучение педагогически специалисти – 30лв.(тридесет)месечно за компенсиране на разходите за консумативи. Средствата се осигуряват целево.

Чл.26. За допълнителни и други трудови възнаграждения, които са постоянни се получават целогодишно за извършване на несвойствена работа от педагогическия и непедагогическия персонал до 300 лв. всеки месец от календарната година:

- 1.за архивиране на документация**
- 2.за компютърна поддръжка и администриране**
- 3.за водене на документация по училищни проекти – схема"Училищно мляко" и схема „Училищен плод" и други**
- 4.за поддръжка на материалната база, училищния двор и спортна площадка**
- 5.за придружител на пътуващи ученици /за учебно време/година/**
- 6.за публикуване на статии, свързани с учебната дейност в сайта на училището**
- 7.за работа по проекти и национални програми**
- 8.за изготвяне на учебна програма**

Чл.27./1/.(изм.2019) Парична награда в размер до/или една основна работна заплата, се определя за **не по-малко от 30% и не повече от 40%** от персонала, за високи постижения и професионални изяви, по показатели за оценка и критериите към тях, разработени съвместно със синдикалните организации на училищно ниво:

т.1.(нова, в сила от 01.01.2019 г.) За постигнати резултати в обучението и образованието на учениците от външно оценяване.

т.2.(нова, в сила от 01.01.2019 г.) За допълнително възложена и своевременно изпълнена задача.

т.3.(нова, в сила от **01.01.2019** г.) За съвместно и точно изпълнение на служебните задължения и за изключителен принос за утвърждаване на авторитета на училището.

/2/.(изм., в сила от **01.01.2019** г.) Допълнителното възнаграждение по т.1 се определя след попълване на Въпросник /Приложение № 1 към настоящите ВПРЗ/, съдържащ показателите за оценка и критериите към тях. Допълнителното възнаграждение по т.2 и т.3 се определя след представяне на мотивирано Предложение /Приложение № 2 към настоящите ВПРЗ/.

/3/.(изм., в сила от **01.01.2019** г.) Възнагражденията по ал.1, т.1 се определят както следва:

т.1.(нова, в сила от **01.01.2019** г.) За резултат от Национално външно оценяване - IV клас и VII клас

- до една основна работна заплата за резултат над средните постижения в страната /национално ниво/;

т.2.(нова, в сила от **01.01.2019** г.) За резултат от Национално външно оценяване - приеман изпит - Български език и литература и Математика

- до една основна работна заплата за резултат над национално ниво, но среден успех не по нисък от Много добър /4.50/;

- до една втора основна работна заплата за резултат над национално ниво, но среден успех не по нисък от Добър /4.00/;

т.3.(нова, в сила от **01.01.2019** г.) За резултат от олимпиади и състезания, утвърдени със заповеди на Министъра на образованието и науката за съответната учебна година

- до една основна работна заплата за допускане до участие на национално ниво;

- до една основна работна заплата за отборна победа на външни състезания и/или индивидуално класиране на национално/международно ниво;

- до една основна работна заплата за индивидуално и/или отборно класиране до 3-то място на олимпиади и състезания, утвърдени със заповеди на Министъра на образованието и науката за съответната учебна година.

/4/.(досегашна ал.2, в сила от **01.01.2019** г.) При реализирани финансови икономии със заповед на директора могат да се определят и други еднократни допълнителни трудови възнаграждения на работници и служители от педагогическия и непедагогическия персонал към 31.12.

/5/.(досегашна ал.3, в сила от **01.01.2019** г.) Предложение за персонално допълнително стимулиране на директора на учебното заведение се извършва със заповед на Началника на РУО - Разград.

/6/.Ако лицето е одобрено за повече от една награда по критерии, има право до една основна работна заплата;

Чл.28./1/.В зависимост от финансовите резултати на училището, след съгласуване със счетоводителя и по решение на Директора, учителите/служителите и работниците се стимулират за постигнати годишни резултати.

/2/. Със заповед на Директора на училището се раздават допълнителни възнаграждения в размер до **600** лева за педагогическия и непедагогическия персонал, които могат да се получат до три пъти годишно, както следва:

- за **Началото на учебната година**
- за **Коледа**
- за **24-май-Ден на славянската писмености култура**

/3/. Допълнителни трудови възнаграждения по чл.30 ал.2 се получават **в пълен** размер при отработени минимум месеци в системата на образованието без прекъсване на трудовия стаж, както следва:

- За деня на българската просвета и култура и славянска писменост – четири месеца
- За началото на учебната година - осем месеца
- За Коледа - единадесет месеца

/4/. Допълнителното възнаграждение се определя пропорционално на отработените дни, когато отработеното време е по-малко от предвидените месеци за посочените по-горе периоди. Отработеното време не може да бъде **по-малко от един месец.**

/5/. При определяне на отработеното време се включват всички ползвани законоустановени платени отпуски, с изключение на отпуска за отглеждане на малко дете, който се ползва на основание чл.164 от КТ. Когато лицето работи едновременно по основно и по допълнително трудово правоотношение /при условията на чл.110 и 111 КТ/, това допълнително възнаграждение се получава само по основното трудово правоотношение.

/6/. Лицата, които работят при непълно работно време с продължителност 4/ четири/ часа, получават не по-малко от 50 на сто от допълнителното трудово възнаграждение, полагащо се за съответната длъжност.

Чл.29 /1/ Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през изтеклата учебната година се изплаща на педагогическия персонал в училището с изключение на директорите съгласно Наредба №4/2017 г., въз основа на оценяване, извършено по показатели (приложение №4 от Наредба 4) и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет.

/2/ Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща и на директора на училището съгласно Наредба №4/2017 г, въз основа на оценяване, извършено по показатели (приложение № 5 от Наредба 4) и критерии към тях, определени от работодателя.

/3/ Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 15 октомври.

Чл.30. /1/ Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическия персонал, с изключение на директора, са включени в единните разходни стандарти за едно дете или ученик и се планират в рамките на бюджета на училището в размер на 4,2% от годишния размер на средствата за работни заплати.

/2/ Средствата за изплащане на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда на директора на училището се осигуряват по бюджетите на първостепенните разпоредители с бюджетни кредити чрез бюджета на Министерството на образованието, младежта и науката и се изплащат в зависимост от получения брой точки при оценяването.

Чл.31 /1/ Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от педагогическия персонал, които са в трудови правоотношения с училището към края на учебната година и имат действително отработени при същия работодател най-малко 7 месеца за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск).

/2/ Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат и лицата от педагогическия персонал, чието трудово правоотношение е прекратено преди края на учебната година, но имат действително отработени (без различните видове отпуск) най-малко 7 месеца за учебната година при същия работодател. Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва в срока по чл. 31, ал. 3 за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се определя по реда на чл. 37, ал. 1 и се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

/3/ Лицата, изпълняващи норма задължителна преподавателска работа в повече от едно училище, получават допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда там, където е разкрито работното място.

Чл. 32. /1/ Оценяването на постигнатите резултати от училището се извършва от комисия, председател на която е директорът. Броят на членовете и съставът на комисията се избират от педагогическия съвет.

/2/ Оценяването на постигнатите резултати от труда на помощник-директорите и на членовете на комисията се извършва от директора.

/3/ Оценяването на постигнатите резултати от труда на директора се определя от комисия, която включва експерти от съответния регионален инспекторат по образованието и от общинската администрация.

/4/ Комисията по ал. 3 се определя със заповед на началника на РИО - Разград.

/5/ Представителите на общинската администрация по ал. 3, се определят по предложение на кмета на общината.

Чл. 33. /1/ Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват чрез попълване на карта за всяко лице, съдържаща показателите за оценка и критериите към тях.

/2/ Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от комисията по чл. 34, ал. 1 и 3, съответно от директора - в случаите по чл. 34, ал. 2.

/3/ С картата за оценка на резултатите от труда се запознава оценяваното лице, което се удостоверява с подписа му.

/4/ Картата за оценка на резултатите от труда се съхранява в личното трудово досие на оценявания.

Чл. 34. /1/ Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от педагогическия персонал, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата по чл. 32, ал. 1 пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическия персонал в училището.

/2/ Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическия персонал се определят със заповед на директора на училището.

/3/ Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от труда се извършва до един месец след издаване на заповедта по ал. 2.

Раздел пети

СОЦИАЛНИ И ДРУГИ РАЗХОДИ ЗА ПЕРСОНАЛА

Чл.35./1/. Начисленията по фонд СБКО става в размер на определения ежегодно законов лимит, от начисления ФРЗ на щатния персонал на училището, с приетия

бюджет за съответната финансова година е в размер до **3 /три/** на сто от „**Основната работна заплата**”.

/2/ Начинът на изразходване на фонд СБКО става с решение на общото събрание на трудовия колектив на училището, със заповед на директора.

Чл.36./1/.На основание чл.296 от КТ, КТД и Писмо на МТСП № 0601-72/07.12.2007г. работодателят предоставя на работниците и служителите в ОУ“Васил Левски“, гр.Разград” **работно облекло**, при спазване на **Наредбата за безплатното работно и униформено облекло**, приета с **Постановление на Министерско съвет № 10 от 10.01.2011 г. и Закона за обществените поръчки.**

/2/. Предназначението на работното облекло е да се запази личното облекло на работника или служителя.

/3/. Съгласно Наредба 1 от 09.04.2012г., в сила от 27.04.2012г. и Писмо № 15-77 от 27.06.2012г. на МОН с указания относно прилагането на Наредбата, педагогическият персонал има право на представително облекло.

/4/.Условията и редът за осъществяване правото на представително облекло на лицата от педагогическия персонал са уредени в Наредба 1/2012г. на МОН, КТД и горесцитираното Писмо.

/5/.Предоставянето на „лично” облекло под формата на социална придобивка съгласно чл.293 от КТ, дори, когато е в изпълнение на решение на Общото събрание на работниците и служителите, не отменя договореното в КТД задължение на работодателя да предостави **работно облекло**.

/6/.Не се възстановяват средствата за работно или представително облекло от работници или служители, които имат минимум 3 месеца стаж в училището през календарната година, за която са получили съответните средства и лицата, придобили право на пенсия за изслужено време и старост.

/7/.В случаите, когато стажът е по-малък от 3 /три/ месеца, средствата се удържат от последното трудово възнаграждение или обезщетението, или се възстановяват в брой от съответния работник или служител в размер, намален пропорционално на отработените месеци.

/8/.Работното облекло се закупува с бюджетни средства от веществената издръжка, съобразно финансовите възможности; закупеното работно облекло се завежда от ЗАС на училището срещу подпис в книга-регистър за раздадено работно облекло.

Чл.37. /1/.Служителите от ОУ”Васил Левски”-Разград могат да участват в образователно-квалификационни курсове, организирани от училището и други институции, съобразно утвърдена от Директора програма и/или заповед, като заплащането се извършва с бюджетни средства, съобразно финансовите възможности на организацията за съответната финансова година.

/2/. Годишните средства за квалификация на педагогическите специалисти се определят в размер не по-малък от **1,2 на сто** от годишните средства за работна заплата и се предоставят за включването на педагогическите специалисти в квалификационни курсове, предварително обсъждани на педагогически съвет и със социалните партньори и утвърдени от директора.

Чл.38./1/. При командироване на лице от персонала в **страната и в чужбина**, за изпълнение на служебни задачи, се издава командировъчна заповед /по образец/, подписана от директора на училището или от заместващия го със заповед в негово отсъствие, която се извежда в **специалния за целта дневник за командировки на училището.**

/2/. Изплащането на полагаемите суми за командировка става в рамките на нормативите, съгласно Наредбата за командировките в страната и Наредбата за командировките в чужбина, в размери, определени с командировъчната заповед от директора, след представяне на писмен отчет от командирования, в срок от три дена, след завръщането.

/3/. Разходът за плащанията по чл.40 се извършва до размера на кредита за тази цел по бюджета на училището за съответната финансова година.

Раздел шести

ОТПУСКИ НА ПЕРСОНАЛА

Чл.39./1/. Ползването на платен /неплатен/ годишен отпуск става по реда, определен с **Наредбата за работното време, почивките и отпуските**, след подадена писмена молба от лицето и подписана заповед от Директора на училището или от временно изпълняващия със заповед административните функции на директора в негово отсъствие.

/2/. По-висок размер на платения годишен отпуск се определя със заповед от Директора, на база действащи браншово споразумение, нормативен акт и др.

Раздел седми

НАЧИН НА ФОРМИРАНЕ НА ОТЧЕТА ЗА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА ЗА ТЕКУЩО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл.40. /1/. При изготвянето на работните заплати ЗАС изготвя съответните ведомости – за аванс и заплати. Ведомостите се съхраняват 50 години в архива на училището и за тяхното съхранение отговаря касиера на училището.

/2/. Главният счетоводител проверява изготвените ведомости-за съответствие с нормативните документи, съответствие с постъпили болнични листи, молби за отпуск, заповеди за извънреден труд, лекторски декларации, лекторска книга и други промени през текущия месец, след което ги разписва и подава , заедно с платежни документи за подпис от директор.

Чл.41. Преди изплащане на съответните средства за работна заплата се спазва процедурата по СФУК - попълват се заявка и искане за извършване на разход.

Чл.42. Ежемесечно главният счетоводител отчита изразходваните средства в месечен отчет по параграфи и го представя на първостепенния разпоредител с бюджетни кредити.

Чл.43. Периодично, най-малко един път в годината, главният счетоводител извършва ревизия на съответните длъжностни лица за процеса формиране, определяне, изчисляване и изплащане на работните заплати в училището.

Раздел осми

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите **Вътрешни правила за работната заплата** на ОУ"Васил Левски" – град Разград са разработени съгласно чл. 37 от Кодекса на труда и чл. 22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата /01.07.2012г./, Наредба №1/04.01.10г., изм.27.11.2015 г. на МОН, утвърдени от Директора и се прилагат за всички работещи по трудово правоотношение в бюджетния образователен институт.

§ 2. За допуснати нарушения на определените изисквания в настоящите Правила, виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност, ако не подлежат на по-тежко наказание.

§ 3. Размерът на индивидуалните месечни заплати представлява **лична и служебна тайна и лицата**, които при изпълнение на трудовите си задължения разпространяват информация за получените трудови възнаграждения от учителите и служителите на ОУ "Васил Левски", гр.Разград носят дисциплинарна отговорност, ако не подлежат на по-тежко наказание.

§ 4. Учителите и служителите на ОУ "Васил Левски", които разпространяват информация за размера на трудовото си възнаграждение също носят дисциплинарна отговорност за неопазване на служебна тайна.

§ 5. Настоящите Правила се обсъждат със синдикатите или с представители на работещите в ОУ"Васил Левски" и се довеждат до знанието на всички служители като се запознаят срещу подпис.

§ 6. Изменения и допълнения на настоящите **Вътрешни правила** се извършват по реда на тяхното утвърждаване, при необходимост или при промяна на нормативната уредба.

§ 7. Настоящите Вътрешни правила са утвърдени от Директора и представителите на работниците и служителите и влизат в сила от **01.01.2021 г./з-д№РД-08-612-116/04.01.2021/** и са валидни до приемане на нови нормативни актове по заплащане труда на персонала и други законови разпоредби.

**ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА
РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ:**

1. Представител на Синдикална секция към КТ"Подкрепа":

МИГЛЕНА КОЗОВСКА:.....

2. Председател на СО на СБУ:

СИЛВИЯ ДИМИТРОВА.....

Приложение № 1
(в сила от 05.12.2014 г.)

ВЪПРОСНИК

ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ - ПАРИЧНА НАГРАДА НА ПЕРСОНАЛА В ОУ "ВАСИЛ ЛЕВСКИ" ГР. РАЗГРАД, СЪГЛАСНО ЧЛ.29 ОТ ВЪТРЕШНИТЕ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА, ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ В ОБУЧЕНИЕТО И ОБРАЗОВАНИЕТО НА УЧЕНИЦИТЕ ОТ ВЪНШНО ОЦЕНЯВАНЕ

ИМЕ, **ПРЕЗИМЕ,**
ФАМИЛИЯ.....
УЧИТЕЛ
ПО:.....

1. ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ НА ПРОВЕЖДАНИТЕ В УЧИЛИЩЕТО НВО (IV КЛАС, VII КЛАС)

1.1. Резултати НВО - IV клас

-- Резултати 20...../20.....на училищно ниво

-- Резултати 20..../20.....на национално ниво

1.2. Резултати НВО - VII клас.....предмет.....

-- Резултати 20..../20.....на училищно ниво

-- Резултати 20...../20.....на национално ниво

/За Български език и литература, и Математика - НВО - I-ви модул/

1.3. Резултати НВО - VII клас - Български език и литература/Математика - ПРИЕМЕН ИЗПИТ /НВО + II-ри модул/

-- Резултати 20..../20.....на училищно ниво

-- Резултати 20..../20.....на национално ниво

-- Среден успех за училището.....

2. КЛАСИРАНЕ НА УЧЕНИЦИ В НАЦИОНАЛЕН КРЪГ НА ОЛИМПИАДИ И СЪСТЕЗАНИЯ ЗА УЧЕБНАТАГОДИНА, УТВЪРДЕНИ СЪС ЗАПОВЕДИ НА МИНИСТЪРА НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА ЗА СЪОТВЕТНАТА УЧЕБНА ГОДИНА

2.1. УЧЕНИК/ОЛИМПИАДА/СЪСТЕЗАНИЕ

.....
.....
.....

2.2. ОТБОР/ОЛИМПИАДА/СЪСТЕЗАНИЕ

.....
.....
.....

ДРУГИ УСЛОВИЯ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА ОТ ОУ "ВАСИЛ ЛЕВСКИ" ГР. РАЗГРАД
ПАРИЧНА НАГРАДА МОЖЕ ДА СЕ ПОЛУЧИ ОТ УЧИТЕЛЯ, ПРИ УСЛОВИЕ ЧЕ:

1. НА УЧИТЕЛЯ НЕ Е НАЛАГАНО ДИСЦИПЛИНАРНО НАКАЗАНИЕ ПО ЧЛ.188 ОТ КТ.

2. ЗАЕМАНЕ НА ДЛЪЖНОСТТА "УЧИТЕЛ ПО....." ПРЕЗ ПОСЛЕДНАТА КАЛЕНДАРНА ГОДИНА, СЧИТАНО ОТ 01.01.20.....Г.

СРОК ЗА ПРЕДСТАВЯНЕ НА ИСКАНЕ ЗА ИЗПЛАЩАНЕ - ОТ 05.12 до 08.12.20.....Г.
ОТЧЕТЕН ПЕРИОД ЗА ИСКАНЕ НА НАГРАДА - 01.09.20....Г. ДО 31.08.20.....Г.

Приложение № 2
(в сила от 05.12.2014 г.)

ДО
ДИРЕКТОРА НА
ОУ "ВАСИЛ ЛЕВСКИ"
ГР. РАЗГРАД

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

На основание чл.259 от ЗПУО и чл.29, ал.1 и ал.2 от ВПРЗ в ОУ "Васил Левски" гр. Разград,

Синдикалните организации, представени в ОУ "Васил Левски" гр. Разград, предлагаме на г-н/г-жада бъде определено допълнително възнаграждение за постигнати високи резултати - за съвместно и точно изпълнение на служебните задължения и за изключителен принос за утвърждаване на авторитета на училището.

гр. Разград

Дата:

КОЗОВСКА:.....

1. Председател на Синдикална секция към КТ "Подкрепа":

МИГЛЕНА

2. Председател на СО на СБУ към КНСБ:

СИЛВИЯ

ДИМИТРОВА.....