

**ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ „СВЕТИ СВЕТИ КИРИЛ И МЕТОДИЙ”
СЕЛО ДОНЧЕВО, ОБЩИНА ДОБРИЧКА, ОБЛАСТ ДОБРИЧ**

тел.: 0876801508; <http://ou-donchevo.weebly.com/>

УТВЪРЖДАВАМ:.....
/ Мария Архангелова- директор/



СЪГЛАСУВАЛ:.....
/ Вяра Димитрова- председател на СО към
КТ „Подкрепа“/

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

В ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ „Св.св.Кирил и Методий”

С. ДОНЧЕВО, ОБЩИНА ДОБРИЧКА

В сила от 01.01.2023 г.

**РАЗДЕЛ I.
ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

Чл. 1./1/ Настоящите Вътрешни правила за работна заплата (ВПРЗ) уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в ОУ „Св.св.Кирил и Методий”, с. Дончево, общ.Добричка и са изготвени в съответствие с:

- Кодекса на труда
- Закон за държавния бюджет на Република България.
- Наредба № 4/ 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда
- Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване.
- Колективен трудов договор за системата на народната просвета и всички анекси към него.
- както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

/2/ Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с приетата нормативна уредба - Колективен трудов договор / браншови / или други нормативни актове, отнасящи се към настоящите ВПРЗ.

Чл. 2. Настоящите правила определят:

1. Общите положения за организацията на работната заплата;
2. Условието, реда и начините за формиране на средствата за работна заплата;
3. Условието и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;
4. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;
5. Реда и начините за изчисляване на брутната месечна заплата;
6. Начина на формиране на отчета на средствата за работна заплата за текущо възнаграждение;
7. Получаване на парични награди, съобразно конкретните условия.

Чл. 3 Системата за заплащане на труда е:

- за педагогическия персонал - повремна система и в зависимост от годишната норма преподавателска заетост, определена със Списък - образец №1 , съгласно Наредба № 4/ 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, длъжностна характеристика, други задължения, определени с индивидуалния трудов договор;

РАЗДЕЛ II.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.4./1/ Определянето на работната заплата е в съответствие с Наредба № 4/ 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда. С нея се уреждат условията и редът за определяне на индивидуални месечни работни заплати в средното образование за персонала, който се дели на педагогически и непедагогически.

/2/ В групата на педагогическия персонал се включват следните длъжности:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции – директор
2. Педагогически специалисти - учители

/3/ В групата на непедагогическия персонал се включват:

1. Работници – чистач, общ работник, образователен медиатор, счетоводител

РАЗДЕЛ III.

УСЛОВИЯ, РЕД И НАЧИНИ НА ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 5./1/ Директорът на училището, прилагащо системата на делегираните бюджети /бюджетни кредити, самостоятелно 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 / поименно щатно разписание/.

/2/ Длъжностното щатно разписание се утвърждава при изготвяне и актуализация на Списък-Образец № 1 или при промяна числеността на непедагогическия персонал.

/3/ Поименното щатно разписание се утвърждава при всяка една промяна на работната заплата.

Чл. 6. Средствата за работна заплата за съответен период се използват за определяне и изплащане на:

I. Основни трудови възнаграждения

1. Основни месечни работни заплати на зетите по трудов договор.

II. Допълнителни трудови възнаграждения с:

1. Постоянен характер:

- за професионално-квалификационна степен (ПКС), свързана с изпълняваната работа
- за придобит трудов стаж и професионален опит

2. Временен характер:

- за изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа
- за консултиране на родители и ученици и водене на училищна документация
- за участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на ученици в задължителна училищна възраст.
- за провеждане на допълнително обучение на ученици, които не са усвоили компетентностите;
- за работа с ученици от уязвими групи;
- за водене на група в целодневна организация;
- за работа с ученици със СОП.

- за администриране на електронен дневник
- за наставничество
- за провеждане на обучение от разстояние в електронна среда /ОРЕС/

4. Възнаграждения за платен годишен отпуск, заплащан от средствата за заплати, договорен с индивидуален трудов договор.

РАЗДЕЛ IV. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл.7./1/ Индивидуалният размер на минималната основната работна заплата на педагогическия персонал при пълно работно време не може да бъде по-нисък от :

1. За педагогически специалисти с ръководни функции / **директор** / - **не по-малко от 2082**лв., считано от 01.01.2023 г., и съгласно Правила за определяне на основната заплата на директори на училища за 2023 г.

2. За педагогически специалисти с висше образование и придобита образователно-квалификационна степен “магистър”, “бакалавър” или „професионален бакалавър”, считано от 01.01.2023 г., както следва:

2.1 **за учител – 1709 лв.**

2.2 **за старши учител –1763 лв.**

/2/ Размерът на основната месечна работна заплата на педагогическите специалисти се определя от:

- притежаваната образователно-квалификационна степен от висшето образование;
- изпълнението на нормата преподавателска работа и други трудови задължения /утвърдени от директора/ в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време.

/3/ Конкретният размер на индивидуалната основна работна заплата на педагогическия и непедагогическия персонал в ОУ „Св.св.Кирил и Методий”, с. Дончево, което прилага система на делегиран бюджет, се договаря между работодателя и работещите по трудово правоотношение, съобразно Колективния трудов договор /браншови/ въз основа на определените от първостепенния разпоредител с бюджетни кредити годишни средства за заплати в рамките на утвърдения бюджет на училището и се определят в индивидуалния трудов договор.

/4/ Когато в началото на учебната година се определи по-ниска индивидуална норма на преподавателска работа от досегашната или по време на учебните занятия определената индивидуална норма се намали, основната работна заплата се намалява пропорционално на намалението на нормата.

/5/ Основната месечна работна заплата на лицата, които не отговарят на изискванията за заемане на учителско място, се определя в процент към основната месечна работна заплата

1. за лица със средно професионално и средно общо образование – 65 на сто.

/6/ Размерът на основната заплата на непедагогическия персонал не може да бъде по-нисък от минималната работна заплата за страната, определена с ПМС, пропорционално на работното време. За членове на СО работната заплата се определя при спазване и на КТД за системата на образованието.

Чл.8. За стаж по специалността се признава времето, през което лицето е работило по трудово правоотношение:

1. на длъжност “директор” “помощник-директор” “учител” “педагогически съветник” –

2. в други отрасли и дейности по специалността на висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен "магистър" или "бакалавър" и „професионален бакалавър по...”, която ползва като учител; /може да се признава/.

3. като училищен инспектор, методист, експерт в регионален инспекторат по образованието, Министерството на образованието и науката и други длъжности, свързани с учебно-възпитателна и организационно-методическа дейност в централните и местните органи;

4. на платена изборна работа в държавни органи и учителски синдикални организации.

Чл.9. /1/ 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 в рамките на фонд работна заплата (ФРЗ).

Чл. 10. Елементите на брутно 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:

○ за придобит трудов стаж и професионален опит;

○ 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.

Чл. 11. Формираните, съгласно правилата работни заплати за положен труд от предходния месец, се изплащат веднъж на месец, както следва:

○ Заплати – до 20-то число на месеца

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. Промяна в образователната степен;

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

труда.

/2/ Измененията на основните заплати по алинея 1, т.3 се извършва след представяне на документ, удостоверяващ наличието на условието.

РАЗДЕЛ V.

ВИДОВЕ И РАЗМЕРИ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И УСЛОВИЯТА ЗА ТЯХНОТО ПОЛУЧАВАНЕ

Чл. 13. /1/ В брутна работна заплата на персонала в ОУ „Св.св.Кирил и Методий”, с. Дончево, общ.Добричка освен допълнителните възнаграждения, определени в Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове, се включват и следните допълнителни трудови възнаграждения:

1. За изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа;

2. За професионално-квалификационна степен;

3. На класен ръководител – за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка.

5. За участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на ученици в задължителна училищна възраст.
6. За провеждане на допълнително обучение на ученици, които не са усвоили компетентностите;
7. За работа с ученици от уязвими групи;
8. За водене на група в целодневна организация;
9. За работа с ученици със СОП;
10. За организиране и водене на занимания по интереси
11. За изпитване на един ученик в самостоятелна форма на обучение

/2/ Учебният час над минималната норма задължителна преподавателска работа /лекторски час/ на педагогическия персонал се заплаща, не по-малко, както следва:

1. за учител с висше образование с придобити образователно-квалификационни степени „магистър” или „бакалавър -не по-малко от **9,35** лв.
2. за учител, притежаващ професионална квалификация ”учител”, но не отговарящ на изискванията за заемане на конкретната длъжност –не по-малко от **7,70** лв.
3. за учител със средно образование –не по-малко от **6,93** лв.

Директорът създава организация за изплащане на лекторски часове до края на месеца, следващ този, през който са изработени.

/3/ Когато часът е по учебен предмет, за който придобитите от учителя образование, професионална квалификация и правоспособност не отговарят на изискванията за заемане на длъжност “учител” по този предмет, възнаграждението за часа е в размер не по-малко от размера по ал.2, т.3.

/4/ Допълнителното възнаграждение за придобита професионално -квалификационна степен (ПКС) на педагогическите специалисти е с постоянен характер и се изплаща като допълнително месечно възнаграждение, в следните размери:

- За V ПКС - 30.00 лв.
- За IV ПКС -35.00 лв.
- За III ПКС - 50.00лв.
- За II ПКС - 70.00лв.
- За I ПКС - 90.00 лв.

/5/ Допълнително трудово възнаграждение по ал. 1, т. 3, което се определя за класните ръководители, членове на синдикатите, се дава за:

- Консултиране на родители и ученици;
- Водене на задължителната училищна документация на съответната паралелка.

1. Тези дейности се извършват извън графика на учебните занятия в рамките на 45 минути седмично по график, утвърден от директора.
2. Възнаграждението е в размер не по-малко от **46,00** лв. месечно и се изплаща за реално отработени часове след представяне на попълнена декларация /средно на месец 4 часа – 11,50 лв.за уч.час/
3. Възнаграждението се изплаща само през времето на учебните занятия.

/6/ Допълнително трудово възнаграждение по ал. 1, т. 5 за участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на ученици в задължителна училищна възраст се изплаща на учителите в месеците, през които са обхождани ученици.

1. Възнаграждението е в размер на 30,00 лева и се изплаща за действително посещение, отразено в протокол, и за участие в екипа за обхват и реално свършена работа с институциите по въпросите на обхващането, включването и превенцията на отпадането на учениците от образователната система.

/8/ Допълнително трудово възнаграждение по ал. 1, т. 7 за работа с ученици от **уязвими групи** е в размера на лекторски час- **9,35 лв.**

/9/ Допълнително трудово възнаграждение по ал. 1, т. 8 за водене **на група в целодневна организация** е не по-малко от **22 лв.** месечно.

/10/ Допълнително трудово възнаграждение по ал. 1, т. 9 за работа с ученици със **СОП** на учители и на директор – не по-малко от **30 лв.** месечно. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия.

10.1. Право на допълнително трудово възнаграждение имат педагогическите специалисти, на които работата с ученици със СОП не произтича от преките служебни задължения. За учениците със СОП да има изготвена от учителя индивидуална програма по съответния учебен предмет.

/11/ Допълнително трудово възнаграждение по ал. 1, т. 10 за организиране и водене на **занимания по интереси** - в размера на лекторски час- **9,35 лв.**

/12/ Допълнително трудово възнаграждение на директор за организация и контрол на заниманията по интереси- съгласно правила за определяне на работните заплати на директорите на училища и допълнително споразумение с Началника на РУО. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време, през което лицето е изпълнявало съответните дейности.

/13/ Допълнително трудово възнаграждение на учителите, на които е възложено обработката на задължителната електронна документация /администриране на електронен дневник/- не по-малко от **30,00 лв.** месечно.

/14/ Допълнително трудово възнаграждение за наставничество на учители – не по-малко от **60,00 лв.** месечно за срок до една година.

/15/ За провеждане на допълнително обучение на ученици, отсъствали повече от десет учебни дни от училище поради заболяване, или за консултации на ученици, преминали на самостоятелна форма на обучение поради здравословни причини по чл.112, ал.1, т.1 от ЗПУО и при решение на Екипа за подкрепа за личностно развитие- **15,00 лв.** за един проведен час.

/16/ 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- по **30,00 лева** месечно на провеждащите това обучение педагогически специалисти за компенсирание на разходите за консумативи.

/17/ за изпитване на един ученик в самостоятелна форма на обучение

а/ председател на комисия- **0,3 часа;**

б/ член на комисия- **0,2 часа**

Чл.14 /1/ Работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение могат да получават допълнителни възнаграждения, както следва:

1. За придобит трудов стаж в размер на 1 % от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година придобит трудов стаж;
2. Други допълнителни възнаграждения, регламентирани в нормативни актове – размерите /минимални и фиксирани/ и условията им за получаване са тези, определени в съответния нормативен акт или в КТ

Чл.15 (1) При реализирани финансови икономии в рамките на годишния делегиран бюджет на училището, със заповед на директора, при възможност могат да се определят еднократни ДТВ и ДМС.

(2) Съобразно наличните средства, еднократно допълнително трудово възнаграждение може да се получи до 3 /три / плащания годишно:

- за 24 – ти май - Ден на светите братя Кирил и Методий, на българската азбука, просвета и култура и на славянската книжовност
- за 15.09 или 01.11 –началото на учебната година или деня на народните будители
- за Коледа – 25 декември

Същите се изплащат на служителите и работниците, които са на трудов договор към момента на плащанията и не са в продължителен / платен или неплатен отпуск/.

(3) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение е както следва:
1. За Деня на светите братя Кирил и Методий, на българската азбука, просвета и култура и на славянската книжовност

– педагогически персонал – от 50.00 лв. до 250.00 лв.; непедагогически персонал – от 25.00 лв. до 150.00 лв.

2. За началото на учебната година - педагогически персонал - от 50.00 лв. до 250.00 лв.; непедагогически персонал – от 25.00 лв. до 150.00 лв.

3. За Коледа – педагогически персонал - от 50.00 лв. до 300.00 лв.; непедагогически персонал – от 25.00 лв. до 200.00 лв.

4. Възнаграждението на директора е не-повече от два пъти над средния размер за персонала .

(4) Допълнително трудово възнаграждение се получава в пълен размер при отработени минимум месеци, както следва:

1. За деня на българската просвета и култура и на славянската писменост - четири месеца към 01.05. на съответната календарна година.

2. За началото на учебната година - осем месеца към 01.09. на съответната календарна година.

3. За Коледа - единадесет месеца към 01.12. на съответната календарна година.

(5) Допълнително трудово възнаграждение в непълен размер се получава от служителите и работниците, пропорционално на отработеното време, когато нямат отработения минимум месеци.

(6) Право на допълнително трудово възнаграждение по реда на чл.15 имат лицата, които са в трудово-правни отношения с училището към датата на издаване на заповедта на директора за изплащане на съответното ДТВ.

(7) СБКО – 3 % от средствата на основната заплата на всеки служител и работник – на всяко тримесечие.

(8) Представително облекло на лицата от педагогическия персонал и на счетоводителя в училище в размер не по-малък от **430 лв.** в съответствие с КТД и с отработеното време.

(9) Работно облекло, съгласно Наредбата за безплатното работно и униформено облекло, приета с ПМС №10 /20.01.2011г. и КТД в размер не по- малък от **300 лв.** и в съответствие с отработеното време.

Педагогически специалисти, които са получили представително облекло, нямат право на безплатно работно и униформено облекло.

- (10) За постигнати резултати от труда на педагогическия персонал "Диференцирано заплащане" в размер на 4,2 % от ФРЗ на педагогическия персонал. Лицето трябва да има действително отработени най-малко 124 дни за учебната година, за която се отнася оценяването /без различните видове отпуск/
- (11) За постигнати резултати от труда на непдагогическия персонал "Диференцирано заплащане" в размер на 2,5 % от ФРЗ на непдагогическия персонал, съгласно критерии и показатели, приети от Общото събрание. Лицето трябва да има действително отработени най-малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването /без различните видове отпуск/
- (12) Годишните средства за квалификация на педагогическите специалисти се определят в размер – не по-малък от 1,2% от годишните средства за работна заплата на педагогическия персонал и се предоставят за включването на педагогическите специалисти в квалификационни курсове, предварително съгласувани със социалните партньори, обсъждани на педагогически съвет и утвърдени от директора.

-Минимум 50 на сто от средствата за квалификация да се използват за вътрешноинституционални и междуинституционални квалификации, провеждани под формата на методически семинари, лектории, дискуссионни форуми, открити практики, презентации на творчески проекти, резултати и анализи на проведени педагогически изследвания и др. с цел обмяна на добри практики, взаимно учене, споделяне и насърчаване за иновации и повишаване на общото ниво на квалификация на педагогическите специалисти.

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

РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНОТО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ

Чл. 16 /1/ Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическия и на непдагогическия персонал, с изключение на директора, въз основа на оценяване, извършено по показатели (приложение № 1) и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет.

/2/ Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на директора на училището въз основа на показатели и критерии към тях, определени от работодателя в зависимост от вида и спецификата на училището.

/3/ Резултатите от труда на педагогическия и на непдагогическия персонал се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 1 октомври.

Чл. 17. /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 на педагогическия персонал, а на непдагогическия персонал – в размер на 2,5% от годишния размер на средствата за работни заплати на непдагогическия персонал.

/2/ Средствата за изплащане на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда на директора се осигуряват по бюджета на Министерството на образованието и науката и се изплащат в зависимост от получения брой точки при оценяването.

Чл. 18. /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 124 дни за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск), а от непедagogическия персонал- 152 дни за учебната година (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 124 дни за учебната година при същия работодател, а от непедagogическия персонал- 152 дни за учебната година (без различните видове отпуск) Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва в срока по чл. 24, ал. 4 от Наредба №4/20.04.2017 г. за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се определя по реда на чл. 29, ал. 1 от Наредба №4/20.04.2017 г 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. 19. Оценяването на постигнатите резултати от труда в училище с педагогически персонал до 10 души се извършва от директора.

Чл. 20. /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 директора - в случаите по чл. 19 и в 3-дневен срок от подписването ѝ се предоставя на оценяваното лице.

/3/ Лицата, които не са съгласни с дадената им оценка на резултатите от труда, могат да подадат писмено възражение, в което да посочат мотивите за несъгласието си с оценката.

/4/ Възражението по ал. 3 се подава до директора на училището - в срок до 3 работни дни от датата, на която оценяваният се е запознал с картата си за оценка на резултатите от труда.

/5/ Директорът на училището е длъжен да се произнесе по възражението в 5-дневен срок от получаването му, като решението му е окончателно, за което писмено уведомява лицето.

/6/ Картата за оценка на резултатите от труда, подаденото възражение и решението по него се съхраняват в личното трудово досие на оценявания.

Чл. 21. /1/ Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от педагогическия персонал, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата по чл. 17, 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, която се издава не по-късно от 30 октомври.

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

РАЗДЕЛ VII.

РЕД И НАЧИН ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНАТА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл. 22 Брутните месечни заплати на работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение включват:

1. Основното възнаграждение за действително отработено време през съответния месец.
2. Възнаграждение за ползван платен отпуск – 48 работни дни за педагогически персонал и 20 работни дни за непедagogическия персонал /годишно/; на служител с две деца до 18-годишна възраст- 2 работни дни.
3. Полагащи се допълнителни възнаграждения по чл.6, т. II от ВПРЗ.

Чл. 23 /1/ Среднодневният размер на основната заплата се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата на лицето се раздели на броя на работните дни през съответния месец.

/2/ Часовият размер на основната заплата се изчислява като среднодневната основна заплата за съответния месец се раздели на законоустановената продължителност на дневното работно време в часове.

Чл. 24 /1/ Възнаграждението за платен годишен отпуск се изчислява съгласно разпоредбите на Кодекса на труда.

РАЗДЕЛ VIII.

РЕД ЗА СЪБИРАНЕ, ОБРАБОТВАНЕ И СЪХРАНЯВАНЕ НА ДОКУМЕНТИТЕ, НЕОБХОДИМИ ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ БРУТНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Ред за изготвяне и събиране на документите

Чл.25. Длъжностното и поименното щатно разписание се изготвя от директора.

Чл.26 (1) Учителите и служителите, които са в отпуск поради настъпила временна неработоспособност са длъжни да представят болничния лист на счетоводителя до три работни дни от издаването му.

(2) Счетоводителят описва всички болнични листи в специална книга. Задължително отбелязва датата на представянето му.

Чл. 27 (1) Директорът изготвя заповедите за разрешаване на отпуски въз основа на подадени лични заявления от учители и служители, като учителите посочват лица, които ще ги заместват и след писмено разрешение от директора или по смисъла на чл.173 от КТ.

(2) Директорът изготвя трудови договори и допълнителни споразумения .

Чл. 28 При промяна на работните заплати на персонала в средното образование Директорът изготвя допълнителни трудови споразумения и ги регистрира.

Чл. 29 До 10-то число на месеца, следващ отработения месец, Директорът предоставя на счетоводителя всички документи, касаещи определянето на работните заплати (трудова договори, допълнителни трудови споразумения, заповеди за различните видове отпуски и за заместване на отсъстващи учители, болнични листи и др.)

Чл. 30 До 25-то число на месеца Директорът е длъжен да сравни нанесените от учителите часове в дневника, с действително взетите часове за консултации на родителите и учениците, като при пропуски налага финансови санкции със заповед.

Обработване на документите

Чл. 31 (1) До 10-то число на месеца на база всички събрани документи, касаещи трудовите правоотношения, счетоводителят изготвя ведомости за заплати за предходния месец.

(2) Възнаграждение се начислява само срещу договор за назначаване и определена с трудовия договор или допълнително трудово споразумение работна заплата.

(3) Счетоводителят и финансовият контролор, отговарящ за финансовите операции на училището, проверяват за съответствие с нормативните документи, съответствие с постъпили болнични листи, молби за отпуск и разходването на бюджетните средства.

(4) Преди изплащане на съответните средства за работна заплата се спазва процедурата по СФУК.

Съхраняване на ведомостите за работна заплата

Чл. 32 Съгласно Закона за Държавния архивен фонд ведомостите за заплати се съхраняват в срок от 50 години в архива на счетоводството.

РАЗДЕЛ ІХ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 33 За работниците и служителите в училищното образование, членове на синдикалните и работодателските организации, срокът на предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328, ал.1, н.1-3 и т.10 от КТ е 2 месеца.

Чл.34. За работниците и служителите в училищното образование, членове на синдикалните и работодателските организации, обезщетение на основание чл.331, ал.2 от КТ- не по-малко от 5 брутни заплати.

Чл.35. На работниците и служителите в училищното образование, членове на синдикалните и работодателските организации, се изплаща обезщетение в следния размер:

1. На основание чл.222, ал.1 от КТ – брутното трудово възнаграждение за срок от 2 месеца.
2. На основание чл.222, ал.3 от КТ- на педагогическите специалисти, които през последните 10 годиниот трудовия си стаж са заемали длъжност на педагогически специалист в държавна или общинска институция на бюджетна издръжка от системата на предучилищното и училищното образование, се изплаща обезщетение по чл.222, ал.3 от Кодекса на труда- в размер на 10,5 брутни работни заплати, а от 01.01.2021 г. в размер на 11 брутни работни заплати, изплащани по Национална програма.
3. На основание чл.222, ал.3 от КТ- на педагогическите специалисти, които са работили през последните 10 години от трудовия си стаж и като непедagogически специалисти в една и съща образователна институция- 8,5 брутни заплати.
4. На основание чл.222, ал.3 от КТ- на лица от непедagogическия персонал, които са работили при същия работодател през последните 10 годиниот трудовия им стаж 8,5 брутни работни заплати.

5. На педагогическите специалисти, които изпълняват минимална норма задължителна преподавателска работа по няколко трудови договора, при прекратяването им и придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст се изплаща пропорционално обезщетение по чл.222, ал.3 от по всеки от трудовите договори.
6. На основание чл.222, ал.3 от КТ- на работниците и служителите, които са работили при същия работодател по-малко от 10 години от трудовия им стаж- 2 /по КТ/ брутни работни заплати.
7. При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест на основание чл.325, т.9 и чл.327, т.1 от КТ работникът и служителят има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за 3 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните пет години не е получил обезщетение на същото основание.

РАЗДЕЛ X

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

- § 1. Професионално-квалификационна степен се удостоверява със свидетелство, издадено от специализираните институти за повишаване квалификацията на учителите.
- § 2. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл. 37 от Кодекса на труда
- § 3. Настоящите Вътрешни правила се обсъждат с представители на работниците и служителите и се свеждат до знанието на трудовия колектив на Общо събрание.
- § 4. Всички работещи в ОУ „Св.св.Кирил и Методий”, с. Дончево, общ.Добричка писмено декларират, че са запознати с Вътрешните правила за работна заплата.
- § 5. Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите Вътрешни правила.
- § 6. Настоящите Вътрешни правила са съгласувани с председателя на синдикалната организации към КТ ”Подкрепа” в училището и са утвърдени от Директора.
- § 7. Настоящите Вътрешни правила за работна заплата влизат в сила от 01.01.2023 г., утвърдени са със заповед на директора № 298-А/04.09.2023 г.