



**ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ "ХРИСТО БОТЕВ"**

Село ДЪЛГО ПОЛЕ, Община Калояново, Област Пловдивска

☎ (03175) 2260, (+359)897853860, email: oudpole@abv.bg



**УТВЪРДИЛ:**

**СТОЙНА ДЕЛЧЕВА**

*Директор на ОУ "Христо Ботев", с. Дълго поле  
Заповед № 4/ 15.09.2015 г.*

# ПРАВИЛНИК ЗА ВЪТРЕШНИЯ РЕД

**за учебната 2015/2016 година**

Настоящият правилник е приет на заседание на Общо събрание  
с Протокол №7 / 15.09.2015 г.

## **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1.** (1) Настоящият Правилник за вътрешния трудов ред (ПВТР) в ОУ „Христо Ботев”, с. Дълго поле се издава от Стойна Стоянова Делчева, в качеството на директор на ОУ”Христо Ботев”, с. Дълго поле, на основание чл. 181 от Кодекса на труда.

С ПВТР в ОУ”Христо Ботев” се конкретизират правата и задълженията на всички работници и служители, страна по индивидуално трудово правоотношение с работодателя, наречени по-долу работниците.

(2) ПВТР в ОУ”Христо Ботев” предоставя уредба на въпросите, свързани с организацията на трудовия процес и осигуряването на безопасна и здравословна работна среда, стимулираща повишаването на ефективността на труда.

**Чл. 2.** При изготвянето на този правилник бяха взети предвид императивните правни норми, съдържащи се в Кодекса на труда, подзаконовите нормативни актове, уреждащи неговото приложение и цялото действащо българско законодателство, както и постигнатото с колективните трудови договори съгласие.

**Чл. 3.** Правилникът за вътрешния трудов ред урежда:

1. възникването, изменението и прекратяването на трудовите правоотношения;
2. регламентация на разпределянето на работното време, почивките и отпуските;
3. правата и задълженията на работодателя;
4. правата и задълженията на работниците;
5. трудовата дисциплина, дисциплинарните нарушения и наказания и реализирането на ограничената имуществена отговорност;
6. пропускателният режим в ОУ”Христо Ботев”;
7. заплащането на работниците или служителите.

## **II. ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ**

**Чл. 4.** Работодателят си запазва правото да сключва трудови договори със срок за изпитване в своя полза и за период, не по-дълъг от 6 месеца.

**Чл. 5.** (1) Основание за възникване на трудово правоотношение е трудовият договор, сключен в писмена форма между работника и работодателя.

(2) Към молбата си, отправена към работодателя, желаещият да встъпи в трудово правоотношение прилага:

- лична карта или друг документ за самоличност за справка, който се връща веднага;
- документ за придобито образование, специалност, квалификация, правоспособност, изискващи се за заемането на обявената вакантна длъжност, за която лицето кандидатства;
- документ, удостоверяващ придобития стаж по специалността;
- документ за медицински преглед при първоначално постъпване на работа и след преустановяване на трудовата дейност по трудово правоотношение за срок над 3 месеца (с кандидата, с който се сключва договор) ;
- свидетелство за съдимост (с кандидата, с който се сключва договор).

**Чл. 6.** При необходимост работодателят може да изисква и предоставянето на допълнителна информация, извън посочената в предходния текст, свързана с придобития от кандидатстващия за конкретната длъжност професионален опит и квалификация.

**Чл. 7.** (1) Трудовият договор с работника се сключва в писмена форма, в два екземпляра и се подписва от страните по него. Той се изготвя по утвърден образец.

(2) В тридневен срок от сключването на всеки отделен трудов договор, работодателят изпраща уведомление за възникналото трудово правоотношение до Националния осигурителен институт.

**Чл. 8.** (1) Екземпляр от двустранно подписания трудов договор и копие от уведомлението по ал. 2, заверено от съответното териториално поделение на Националния осигурителен институт, се връчват на работника срещу подпис при постъпването му на работа.

(2) Вторият екземпляр от трудовия договор се съхранява в дирекцията на

ОУ”Христо Ботев”, като се прилага към трудовото досие на работника.

**Чл. 9.** (1) Работникът е длъжен да постъпи на работа в едноседмичен срок от получаването на документите, описани в предходния текст, освен ако страните не са уговорили друго.

(2) В случай че работникът не постъпи на работа в посочения срок, трудовото правоотношение се счита за невъзникнало, освен ако това се дължи на независещи от него причини, доведени до знанието на работодателя с писмено уведомление, направено до изтичането на срока по чл. 9, ал. 1 от този правилник.

**Чл. 10.** Изпълнението на задълженията по трудов договор започва с постъпването на работника на работа, което се удостоверява в писмен вид, с акт за постъпване, който се прилага към неговото трудово досие.

**Чл. 11.**(1) Валидно възникналото трудово правоотношение може да бъде изменено с писмено съгласие на страните по него, съставляващо неразделна част от трудовия договор.

(2) Писменото съгласие по ал. 1, оформено като допълнително писмено споразумение, се изготвя, съгласува, сключва и съхранява по реда, установен за трудовите договори.

(3) Работодателят и работникът не могат да променят едностранно клаузите на сключения трудов договор, освен в хипотезите, установени с нормативен акт.

(4) В случай на престой или при производствена необходимост, работодателят може едностранно да възложи на работника временно да извършва друга работа, за срок до 45 календарни дни, в рамките на една календарна година, съответно за времето, докато продължава престоя.

**Чл. 12.** В тридневен срок от изменението на трудовия договор, работодателят изпраща уведомление за това обстоятелство до съответното териториално поделение на Националния осигурителен институт.

**Чл. 13.**(1) Прекратяването на трудовия договор се извършва при наличието на предпоставките и при спазването на процедурата, предвидена в Кодекса на труда.

(2) Работникът може едностранно да прекрати трудовото си правоотношение с предварително писмено предизвестие, отправено до работодателя в 3-месечен срок, предхождащ момента на прекратяване при срочен трудов договор, или в 1-месечен срок при безсрочен трудов договор.

(3) Трудовият договор, сключен със срок за изпитване, може да бъде прекратен без предизвестие от страната, в чиято полза е уговорен.

### **III. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ**

**Чл. 14.** Нормалната продължителност на работното време през деня в ОУ”Христо Ботев”е 8 (осем) часа, при 5 дневна работна седмица, с обща седмична продължителност 40 (четиридесет) часа.

**Чл. 15.** (1) Работният ден в ОУ”Христо Ботев”е:

1. За директор: с начален час 7,30 ч. и приключва в 16,00 ч., почивка от 30 минути, от 13,00 до 13,30 ч.

2. За учители: с начален час 7,30 ч. и приключва в 16,00 ч. Учителите ползват една почивка от 30 минути, от 13,30 до 14,00 ч., или в удобния момент от време според часовата натовареност с учебни часове.

В рамките на установеното работно време учителите са длъжни да бъдат в училище за изпълнение на нормата преподавателска заетост, за участие в педагогически съвети, родителски срещи, методически сбирки, възпитателна дейност, консултации с ученици и родители, както и за изпълнения на други нареждания на директора. След изпълнението на посочените задължения учителите могат да бъдат извън училище за подготовка и самоподготовка на учебната и възпитателната дейност. За това се обаждат на директора, че са приключили със задълженията в училище и ако няма други задачи, си тръгват. През времето на изпълнение на нормата преподавателска работа учителят може да има свободен час. Той трябва да се обади на директора, ако се налага да излезе извън училище, за да не се нарушава организацията на дейността.

3. За възпитатели: В рамките на установеното 8 часово работно време възпитателите са длъжни да бъдат в училище за изпълнение на нормата възпитателска работа (самоподготовка, организиран отдих и спорт, занимания по интереси), за участие в педагогически съвети, родителски срещи, методически сбирки, както и за изпълнения на други нареждания на директора.

а) За възпитател начален етап: започва изпълнение на нормата възпитателска работа от 11 до 17 часа (общо 30 ч. на седмица). В останалите 10 часа работно време за седмицата възпитателят на начален етап изпълнява задачи, поставени от директора, най-често внасяне и получаване на документи в / от РИО – Пловдив и/или за подготовка и самоподготовка на учебния процес.

б) За възпитател прогимназиален етап:  $\frac{1}{2}$  щат, изпълняващ и длъжността учител  $\frac{1}{2}$  щат започва с изпълнение на норма преподавателска дейност в 7,30 ч. в понеделник и сряда и приключва в 17,00 ч., в четвъртък – от 10,30 ч. до 17,00 ч., а във вторник и петък – от 11,30 ч. до 17,00 ч., останалите 6 часа изпълнява задачи, поставени от директора или за подготовка и самоподготовка на учебния процес.

Възпитателите ползват една почивка от 13,30 до 14,00 ч., или в удобния момент от време според часовата натовареност с възпитателни дейности.

4. за ЗАС: от 8,00 ч. до 16,30 ч. (30 мин. обедна почивка от 13,30 до 14,00 ч.).

5. за чистачи: работят двусменно по график, съобразен с изискванията за охрана на труда:

I смяна: от 6,00 ч. до 10,30 м. (15 мин. почивка от 9,30 до 9,45 ч.) и от 15,00 ч. до 19,00 ч. (15 мин. почивка от 17,00 до 17,15 ч.)

II смяна: от 10,30 ч. до 19,00 ч. (30 мин. почивка от 15,00 до 15,30 ч.).

6. за огяр и работник-поддръжка: плаващо работно време, определено от изискванията на специализираните органи, започващо не по-късно от 6,00 ч., през м. ноември – м. април.

(2) С цел да бъде осигурена устойчива работоспособност и здравословна работна среда, служителите, които работят с компютър или с размножителна техника, ползват допълнително 2 почивки от по 15 минути в рамките на работния ден, както следва: 10,00-10,15 ч. и от 14,00 ч. до 14,15 ч.

Чл. 16. Работниците в ОУ ”Христо Ботев” имат право на непрекъсната междудневна почивка от 12 часа и на седмична почивка, в размер на два последователни календарни дни - събота и неделя.

Чл. 17. В ОУ ”Христо Ботев” не се полага нощен труд.

Чл. 18. (1) Работодателят се задължава да спазва официалните празници на Република България.

(2) Работник, който изповядва вероизповедание, различно от православно, е длъжен да съобщи своевременно това на работодателя, за да може да ползва като почивни дните, определени за празници, според своето вероизповедание.

Чл. 19. Извънредният труд в ОУ ”Христо Ботев” е забранен.

Полагането на извънреден труд се извършва единствено при наличието на предвидените в Кодекса на труда предпоставки.

Чл. 20. (1) С настоящия ПВТР се определя размерът на платения годишен отпуск от:

- 57 работни дни за педагогическия персонал, който се полага за съответната календарна година, ако членуват в Синдикална организация;

- 30 работни дни за непедагогическия персонал, който се полага за съответната календарна година, ако членуват в Синдикална организация;

- 48 работни дни за педагогическия персонал, който се полага за съответната календарна година, ако не са синдикални членове;

- 20 работни дни за непедагогическия персонал, който се полага за съответната календарна година, ако не са синдикални членове.

(2) Ползването на платения годишен отпуск се извършва въз основа на писмена молба на

работника, адресирана до работодателя, и след получаване на неговото писмено разрешение, оформено като заповед за предоставяне на платен годишен отпуск.

(3) В случай че важни производствени причини налагат това, работодателят може да отложи ползването на отпуска по чл. 20, ал. 1 от правилника. В тази хипотеза работникът задължително и наведнъж ползва половината от размера на платения годишен отпуск за съответната календарна година.

(4) С настоящия ПВТР се определя размерът на допълнителен платен отпуск от:

- 4 /четири/ работни дни за огняр, съгласно чл.156, ал. 1, т. 2 от КТ;
- 5/пет/работни дни за съставлящия седмичното разписание;
- 5/пет/работни дни за протоколита на ПС и Общите събрания;
- допълнителен отпуск за синдикална дейност - съобразно КТ и Отраслов КТД от 2014 г. за действително ангажирано време извън установеното.

Чл. 21. Работниците в ОУ"Христо Ботев"имат право на отпуск, което право могат да упражнят в съответствие с разпоредбите на Глава VIII от Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове по неговото прилагане.

#### **IV. ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА РАБОТОДАТЕЛЯ**

Чл. 22. Работодаателят е длъжен:

1. да осигури на работника работно място, нормални, безопасни и здравословни условия при изпълнение на неговите трудови задължения;
2. да снабдява работниците с необходимите за извършването на работата им техника, пособия, материали и консумативи;
3. да предостави на всеки работник кратко описание на работата, която той се ангажира да изпълнява (т. нар. длъжностна характеристика);
4. при необходимост да дава на работещия задължителни указания относно начина и реда на реализиране на неговите трудови ангажименти, като осъществява контрол върху тяхното изпълнение;
5. да запознае работниците с приетите и утвърдени от него вътрешни правила в ОУ"Христо Ботев";
6. периодично и в срок да изплаща дължимите трудови възнаграждения;
7. да осигури работниците за всички осигурени социални рискове, при спазване на условията и реда, установени с Кодекса за социално осигуряване и подзаконовите нормативни актове по неговото приложение.

Чл. 23. Работодаателят има следните права:

1. да изисква от всеки работник точно, добросъвестно и качествено да изпълнява възложените му трудови задължения;
2. да издава задължителни за работещите в ОУ"Христо Ботев"указания и нареждания относно изпълнението на тяхната трудова функция;
3. да осъществява контрол върху спазването и прилагането на вътрешните актове в ОУ"Христо Ботев", както и върху изпълнението на задължителните указания по т. 2;
4. да осъществява контрол върху начина на съхранение и експлоатация на повереното на работниците имущество;
5. да налага установените в текста на чл. 188 от Кодекса на труда дисциплинарни наказания;
6. да търси ограничена имуществена отговорност за виновно причинените от работника вреди.

#### **V. ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА РАБОТНИЦИТЕ**

Чл. 24. Работниците в ОУ"Христо Ботев"имат следните права:

1. на трудово възнаграждение, в сроковете и условията, предвидени с индивидуалния им трудов договор с работодателя;

2. на социално и здравно осигуряване, съгласно действащата нормативна уредба;
3. на почивките и отпуските, установени в раздел трети от този правилник, при спазване на императивните разпоредби на Кодекса на труда;
4. на нормални, здравословни и безопасни условия на труд, съгласно приетите от работодателя вътрешни правила;
5. да получат кратко описание на работата, за която поемат ангажимента да извършват (т. нар. длъжностна характеристика);
6. да получават указания относно начина на изпълнение на трудовите им задължения;
7. да получават от работодателя достоверна и своевременна информация по въпроси, непосредствено свързани с техните трудови ангажименти;
8. на достъп до утвърдените от работодателя вътрешни актове, правилници и правила в ОУ"Христо Ботев"

Чл. 25. Работниците са длъжни:

1. да изпълняват възложената им, съгласно индивидуалния трудов договор, работа в изискуемото количество и качество;
2. да изпълняват указанията и нарежданията на работодателя, издадени във връзка с техните трудови задължения;
3. при прилагане на мярката „Без свободен час” – заместване на отсъстващи учители в училище учителите са длъжни да съдействат на директора за осигуряване на заместници на отсъстващи учители, съгласно мярката „Без свободен час”, или разпоредбите на Кодекса на труда, Колективен трудов договор и/или вътрешната уредба на училището. (одобрена План-програма за заместване на отсъстващи учители от учители, непритежаващи съответна специалност, приета на заседание на Педагогически съвет).
4. стриктно да се придържат към изискванията за здравословни и безопасни условия на труд, към приетите технически и технологични правила, правилата за безопасност на труда и противопожарна безопасност, както и всички други вътрешни правила, действащи в ОУ"Христо Ботев"
5. стриктно да спазват и прилагат разпоредбите на Закона за защита срещу дискриминацията, с цел предотвратяване на всички форми на дискриминация от страна на лице от педагогическия или непедagogическия персонал или от учащ се.
6. да спазват установените, във връзка със съхранението и експлоатацията на повереното им имущество, вътрешни актове и задължителни указания на работодателя;
7. да спазват уговореното с текста на чл. 14 и чл. 15, ал. 1 от този правилник работно време, като го използват за изпълнение на своите трудови задължения;
8. да спазват стриктно графика за дежурство в училището, като дежурните учители на първия етаж изпълняват и задълженията за пропускателния режим в училището;
9. да съгласуват работата си с другите работници, в атмосфера на сътрудничество, координация и толерантност и с поведението си да не възпрепятстват изпълнението на техните трудови ангажименти;
10. да проявяват лоялност към работодателя, като не разпространяват поверителни за него сведения и пазят доброто му име и репутация;
11. да поддържат и повишават своята професионална квалификация, във връзка с длъжността, която заемат и с потребностите на ОУ"Христо Ботев"
12. да се явяват на работното си място навреме и в състояние, позволяващо им да изпълняват възложените им задачи, и да не употребяват по време на работа алкохол и други упойващи средства.

Чл. 26. Режимът на потребление на енергия, консумативи и материали, съпътстващи трудовия процес в ОУ"Христо Ботев" се изпълнява от всички работници, като се съблюдават принципите на икономичност и производствена ефективност на труда.

## **VI. ТРУДОВА ДИСЦИПЛИНА, ДИСЦИПЛИНАРНИ НАРУШЕНИЯ И НАКАЗАНИЯ, ОГРАНИЧЕНА ИМУЩЕСТВЕНА ОТГОВОРНОСТ**

Чл. 27. Работниците в ОУ "Христо Ботев" са длъжни да изпълняват поетите от тях трудови задължения и да спазват трудовата дисциплина, регламентирана в Кодекса на труда, в нормативните актове по неговото прилагане, в Правилника за дейността на училището и в настоящия правилник.

Чл. 28. Нарушение на трудовата дисциплина е всяка форма на виновно неизпълнение на трудовите задължения на работника, за което на нарушителя се налага дисциплинарно наказание.

Чл. 29. Нарушения на трудовата дисциплина са:

1. закъснение, преждевременно напускане на работното място, неявяване на работа и неуплътняване на работното време;
2. явяване на работника в състояние, което възпрепятства изпълнението на неговите трудови задължения и на възложените му задачи;
3. неизпълнение на възложените на работещия ангажименти;
4. неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд, на техническите и технологичните правила, на правилата за безопасност на труда и противопожарна безопасност, както и на всички вътрешни правила, действащи в ОУ "Христо Ботев";
5. неизпълнение на дадените от работодателя задължителни указания и нареждания;
6. неизпълнение на графика за дежурство в училището;
7. неизпълнение на пропускателния режим в училището;
8. неспазване на инструкциите и указанията, относно начина на съхранение и експлоатация на имуществото на работодателя, до което работниците имат достъп;
9. злоупотреба с доверието и уронване на доброто име и престиж на ОУ "Христо Ботев", както и всяка форма на разпространение на поверителни сведения, отнасящи се до работодателя;
10. произвеждане на некачествена продукция по вина на работника;
11. увреждане на имуществото на работодателя и разпиляване на суровини, материали, енергия и други средства;
10. неизпълнение на графика за дежурство и други трудови задължения;
11. неизпълнение и неспазване на режима, предписан в болничния лист, когато работникът ползва отпуск за временна неработоспособност.

Чл. 30. (1) Контролът по спазването на трудовата дисциплина се осъществява от главния дежурен учител и главния учител.

(2) Главният дежурен учител и главния учител писмено уведомяват своя непосредствен ръководител за констатираните нарушения.

(3) Дисциплинарните наказания се налагат на работниците с мотивирана заповед, издадена от директора, която задължително съдържа името на нарушителя, вида на нарушението, времето на извършването му и основанията за налагане на дисциплинарното наказание.

Чл. 31.(1) При определянето на вида на дисциплинарното наказание се вземат предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на нарушителя.

(2) За едно и също нарушение на трудовата дисциплина може да бъде наложено само едно наказание.

Чл. 32. Преди да пристъпи към налагане на дисциплинарно наказание, работодателят е длъжен да изслуша работника или да приеме писмените му обяснения за случилото се, както и да събере и да оцени посочените от него доказателства.

Чл. 33. (1) Заповедта за дисциплинарно наказание се връчва на работника срещу подпис, като върху нея се отбелязва датата на връчването. В случай че не може да бъде връчена лично на нарушителя, заповедта се изпраща с препоръчано писмо с обратна разписка на

домашния му адрес.

(2) Дисциплинарното наказание се счита за наложено от деня на връчване на заповедта, съответно от деня на нейното получаване, когато е изпратена по пощата с писмо с обратна разписка.

Чл. 34. Дисциплинарните наказания са:

1. забележка;
2. предупреждение за уволнение;
3. дисциплинарно уволнение.

Чл. 35. Дисциплинарно уволнение може да бъде наложено при:

1. три закъснения или преждевременни напускания на работа в един календарен месец, всяко от които не по-малко от 1 час;
2. неявяване на работа в течение на два последователни работни дни без основание;
3. системни нарушения на трудовата дисциплина;
4. злоупотреба с доверието на работодателя или разпространяване на поверителни за него сведения;
5. други тежки нарушения на трудовата дисциплина.

Чл. 36. В случай на налагащо се отсъствие в работно време или при необходимост от по-ранно приключване на работния ден, работникът е длъжен предварително да уведоми ръководителя на съответното подразделение или заместващия го служител за това обстоятелство и да получи неговото разрешение.

Чл. 37. (1) Работодателят или ръководителят на съответното подразделение може временно да отстрани от работа работник, който се явява на работното си място в състояние, което не му позволява да изпълнява трудовите си задължения, употребява през работно време алкохол или друго упойващо вещество. Отстраняването е в сила, докато работникът не възстанови годността си да изпълнява възложените му трудови функции.

(2) През времето, докато трае отстраняването, работникът не получава трудово възнаграждение.

Чл. 38. Работникът отговаря имуществено за вреда, която е причинил на работодателя, поради небрежност при или по повод изпълнението на трудовите си задължения. Размерът и редът за осъществяване на тази отговорност се определят съгласно разпоредбите на действащото трудово законодателство.

Чл. 39. Имуществената отговорност на работника се прилага независимо от дисциплинарната, административнонаказателната и наказателната отговорност за същото деяние.

Чл. 40. За вреда, която е причинена умишлено или в резултат на престъпление, или която е причинена не при изпълнение или по повод на изпълнението на трудовите задължения, отговорността се определя според гражданското законодателство.

## VII. ПРОПУСКАТЕЛЕН РЕЖИМ

Чл. 41. (1) Всеки работник в ОУ "Христо Ботев" има право на свободен достъп до своето работно място в рамките на установеното работно време.

(2) Всеки работник има право на достъп до ОУ "Христо Ботев" и в извънработно време, с разрешение на директора или заместващия го служител.

(3) С прекратяването на трудовото правоотношение с работника, той придобива статута на външно лице и има право на достъп до ОУ "Христо Ботев" при спазване на установения за външни лица пропускателен режим.

Чл. 42. (1) В ОУ "Христо Ботев" се води и поддържа дневник на посещенията.

(2) Външните лица се допускат до работните помещения на ОУ "Христо Ботев" след като в дневника на посещенията бъдат вписани следните индивидуализиращи ги данни: трите имена на посетителя, коя институция представлява, началният и крайният час на посещенията, лицето, което посещава.

Чл. 43. Контролът по спазването на пропускателния режим се осъществява от Нанка



Ангелова.

Чл. 44. Работодателят си запазва правото със заповед да утвърди детайлизирани правила за достъп до определени работни помещения.

### **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

Чл. 45. За неуредените с този правилник въпроси се прилагат разпоредбите на действащото трудово законодателство и утвърдените от работодателя вътрешни актове в ОУ"Христо Ботев".

Чл. 46. Настоящият правилник влиза в сила на 15.09.2015 и може да бъде изменян и допълван по реда на неговото приемане.

Чл. 47. Екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред е на разположение на работещите в ОУ"Христо Ботев" в учителската стая и в стаята за отдих.