



## **ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В ОУ „Иван Вазов”, с. Пашови**

### **РАЗДЕЛ ПЪРВИ ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

Чл. 1 . Настоящите правила уреждат общите положения за организация на работната заплата, както и реда, условията и критериите за: образуване и разпределение на средствата за работна заплата; определяне и изменение на основните работни заплати по основни длъжности и работни места; формиране на индивидуалните работни заплати в зависимост от количеството и качеството на вложения труд и бюджета на училището; определяне видовете и размерите на допълнителните трудови и други възнаграждения, прилагани в училището; регламентиране реда и начина за изплащане на заплатите на учителите, служителите и работниците.

Чл. 2. (1) Тези вътрешни правила имат за цел:

1. конкретизиране на нормативни разпоредби в сферата на заплащането, с оглед условията и целите на училището, както и на клаузите от колективния трудов договор /на училището, на браща/, касаещи работните заплати и стимулирането на работещите;
2. създаване на стимули и предпоставки за повишаване на ефективността на обучение в училището;
3. стимулиране усъвършенстването на организацията на труда, обучението и управлението;
4. повишаване на качеството на образование при повишаване квалификация на учителите и неучителския персонал с оптимално използване на средствата от бюджета определени за целта
5. поддържане висока конкурентноспособност на училището

(2) Постигането на целите по предходната алинея се осъществява чрез прилаганите системи на работната заплата, функциите и работни места, както и с прилагането на специфичните за училището политики за управление на персонала.

(3) В училището се прилага системата за авансово и/или месечно изплащане на трудовото възнаграждение;

Чл. 3. (1) ВПОРЗ са разработени в съответствие с изискванията на Кодекса на труда, нормативните актове за неговото прилагане, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, Наредбата за договаряне на работната заплата, както и Закона за

счетоводството и колективния трудов договор действащ на отраслово ниво и на територията на училището.

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

## РАЗДЕЛ ВТОРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. Средствата за работна заплата се формират в зависимост от броя на учениците, които се обучават в училището и не надхвърлят 80 на сто от общия годишен бюджет на училището.

Чл. 5. (1) Средствата за заплати на персонала и другите възнаграждения се включват в разходите на общия бюджет на училището.

(2) В средствата за работни заплати се включват:

1. Основната работна заплата.

2. Допълнителните трудови възнаграждения, които са постоянни и се получават целогодишно:

2.1. За придобит трудов стаж и професионален опит– 1% за година.

3. Други трудови възнаграждения

3.1. Допълнителното материално стимулиране за постигнати резултати от класната и извънкласна работа по системи за заплащане на труда, утвърдени със заповед на директора, които се изплащат след финансов отчет на счетоводителя и при наличие на бюджетен излишък:

- премиални възнаграждения, пропорционални на дарения или труд за МТБ

- награди

3.2. Основните възнаграждения и увеличеното заплащане за отработеното време при извънреден труд и/или за работа на официални празнични дни;

3.3. Възнагражденията за платен годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащан от средствата за заплати;

3.4. Обезщетения по КТ, в т.ч. договорени в индивидуалните договори на работниците и служителите;

3.5. Възнаграждения от проверки на писмени работи от олимпиади, конкурсни изпити и други подобни; възнаграждения от квесторство и дежурство на олимпиади и други мероприятия.

3.6. Възнаграждения за допълнителни отговорности, поставени със Заповед на директора или уговорени в индивидуалния трудов договор, които се получават само за реално отработено време и реално извършена дейност.

3.7. Наградите и средствата, изплащани в началото на учебната година - 15.IX., на Коледа, на 24-май – Ден на славянската писменост и култура. Изплащат се със Заповед на директора след финансов доклад на счетоводителя и наличие на средства от бюджета.

3.8 Еднократно допълнително трудово възнаграждение на персонала в края на годината в размер на една брутна работна заплата. Изплащат се със Заповед на директора след финансов доклад на счетоводителя и наличие на средства от бюджета.

(3). Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, колективен трудов договор или вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителът 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 трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

(4). Обезщетенията, изплащани при прекратяване на договора, се преизчисляват на база полагащата се нова основна месечна работна заплата за длъжността.

(5). При недостигане на нормата за задължителна преподавателска работа за длъжността "учител" основната месечна работна заплата на лицето се редуцира.

(6). Основната месечна работна заплата на учител не се намалява, когато нормата за задължителна преподавателска работа се допълва до 50% с учебни часове, които не са по неговата специалност.

## РАЗДЕЛ ТРЕТИ

### ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ В УЧИЛИЩЕТО

#### А/ МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 6. Минималната основна месечна работна заплата /МнОРЗ/ за старши учител/учител с висше образование по съответната специалност с пълна преподавателска норма часове /Наредба № 3 от 18. 02. 2008 г. на МОН/ се определя по механизъм, утвърден от директора на училището и в изрична негова заповед.

Чл.7. (1) Промени в размера на минималната работна заплата /МнРЗ/ за училището и промени в основните месечни работни заплати /ОМРЗ/ на персонала в училището, могат да се извършват с решение и заповед на Директора на училището на основание настоящите ВПРЗ при наличие на финансови средства в бюджета на училището, както и по повод сключване на нов КТД на браншово/отраслово ниво и промяна в законодателството.

(2) В случаите по предходната алинея може да се преразглежда и възприетата структура на заплатите с оглед съхраняване на обективно установените съотношения на основните заплати по длъжности и работни места в училището.

#### Б/ ОСНОВНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 8. (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 работата, определени в НСОРЗ, настоящите ВПОРЗ и/или КТД.

(2) Основните работни заплати на педагогическия и непедагогическия персонал съответстват на стопроцентното изпълнение на определените в Наредба. на МОН, нормативи за преподавателска норма, определените трудови норми в КТ при оптимално качество на извършената работа и КТД.

(3) Размерите на основните работни заплати в училището се определят в съответствие с изискванията за заемане на съответната длъжност, като се отчитат:

- образование.

- педагогическа квалификационна степен – ПКС /само за учителите/.

(4) Основната месечна работна заплата за длъжността “педагогически съветник” се определя по механизма за определяне на основна работна заплата за учител с висше образование и съответната квалификация /правоспособност/.

(5) Оценката и степенуването на работните места в т.ч. изменението им се извършва от комисия в състав – Директорът на училището; помощник директор; счетоводител; касиер-домакин в училището и представители на действащия на територията на училището синдикат.

(6) Компоненти и Механизъм за определяне на основната месечна работна заплата /ОМРЗ/:  
т. 1. Компоненти: МнРЗ и ПКС.

1.1. МнРЗ

учител, - 760 лв;

старши учител, – 792лв;

1.2. За по-висока лична квалификация - ПКС /професионално квалификационна степен/, която е относима към преподавания предмет, се заплаща възнаграждение както следва:

100.00 лв. месечно за I ПКС;

60.00 лв. месечно за II ПКС;

40.00 лв. месечно за III ПКС;

30.00 лв. месечно за IV ПКС;

20.00 лв. месечно за V ПКС;

т. 2. Механизъм за определяне на заплатите на непедagogическия персонал.

2.1. ОМРЗ за непедagogически специалисти с висше образование се определя на база МнРЗ за учител с висше образование.

2.2. ОМРЗ за непедagogически административен персонал се определя както следва:

ОМРЗ за непедagogически специалисти със средно специално образование ,средно общо образование и средно образование с квалификация /касиер-домакин и АТС/ - 510 лв.

Шофьор, работник поддръжка- 510 лв.

Пазач,, Хигиенист и огняр -510 лв.

Гл. счетоводител – 340 лв.

2.3. ОМРЗ за друг непедagogически персонал в училището се определя както следва:

ОМРЗ за друг непедagogически персонал в училището се определя както следва:

Работници с основно образование и средно образование и с документ за квалификация по заеманата длъжност- 340 лв.

(8) Комисията по алинея 6, оценява по работните места /длъжностите/ в съответствие с утвърдените длъжностни характеристики и по реда, определен в ал. 6.

(9) Резултатът от работата на комисията се оформя в протокол за заемане на работните места /длъжности/ с изискванията за заемането им и съответстващите основни заплати.

Чл. 9. Изменението на утвърдените основни заплати за работно място /длъжност/ се извършва в случаите на промяна на действащото към момента законодателство или задължителна преподавателска норма.

## В/ ИНДИВИДУАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 10. (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 и индивидуалните качества и предходен опит на учителя/служителя или работника, при спазване на реда и условията, предвидени в КТД и ВПОРЗ.

(3) На новопостъпващите работници и служители оценката за съответствие между изискванията на длъжността/работното място и индивидуалните качества и предходен опит се осъществява по документи, кадрови справки и чрез събеседване от комисията от чл. 8, ал. 6 от настоящите ВПОРЗ.

(4) На новопостъпващите учители/служители или работници 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. 11. 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/ ГОДИШНО И ЕДНОКРАТНО СТИМУЛИРАНЕ, НАГРАДИ

Чл. 12. (1) В зависимост от годишните финансови резултати на училището, след съгласуване със счетоводителя и по решение на Директора, работниците и служителите се стимулират за постигнати годишни резултати.

(2) Размерът, видът и начинът за еднократно годишно стимулиране се приемат на Общо събрание на колектива като се съблюдава принципът за пропорционално съответствие между осигурени за училището средства по проект, дарение или труд и премия.

(3) При стимулирането за годишни резултати се извършва разпределение на средствата между членовете на колектива за действително отработено време, след приемане на годишен отчет и баланс.

(4) Конкретните размери на сумите, полагащи се за годишно стимулиране на работниците и служителите, се изготвят от касиера/счетоводителя и се утвърждават от директора на училището.

(5) Със Заповед на Директора на училището се раздават еднократни допълнителни възнаграждения на педагогическия и непедагогическия персонал по Списък- образец №1 за съответната година, както следва:

т.1. за 24 май съответно:

80 лв. за педагогическия персонал;

40 лв. за непедагогически персонал.

т.2. за 15 септември съответно по:  
80 лв. за педагогическия персонал  
40 лв. за непедагогически персонал

т.3. за Коледа съответно по:  
40 лв. за педагогическия персонал;  
20 лв. за непедагогически персонал.

При възможности в бюджета могат да се изплащат и по-високи допълнителни възнаграждения на персонала, като размерът се фиксира в съответната заповед на директора.

#### Д/ РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл. 13. Формираните съгласно ВПОРЗ, месечни работни заплати, както и полагащите се съгласно закон, индивидуалния трудов договор, КТД и/или тези правила допълнителни трудови възнаграждения, се изплащат на една или две части.

Чл. 14. Месечните индивидуални работни заплати, както и полагащите се съгласно чл. 13 допълнителни трудови възнаграждение се изплащат на учителя/служителя или работника само чрез превод по банковата/картовата му сметка.

Чл. 15. При постъпване на работа всеки учител/служител или работник е длъжен да представи банковата/картовата си сметка.

Чл. 16. Трудови и други възнаграждения се изплащат в брой от касиера на училището само с изрична писмена заповед на директора на училището.

#### РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ

#### ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 16. На учителите/служителите и работниците в училището се заплащат допълнителни и други трудови възнаграждения в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, КТД и настоящите ВПОРЗ.

Чл. 17. (1) За придобит трудов стаж и професионален опит на учителите/служителите и работниците в училището се заплаща допълнително месечно възнаграждение, в размер на 1% за всяка година трудов стаж.

(2) Правото за получаване на това възнаграждение възниква при трудов стаж не по-малък от една година.

(3) Правата на новопостъпилите работници и служители с оглед размера на допълнителното възнаграждение за трудов стаж се установяват след преценяване и определяне на продължителността на трудовия им стаж.

(4) Размерът на допълнителното възнаграждение по предходните алинеи се изменя за всяка една година придобит трудов стаж.

Чл. 18. Допълнителното възнаграждение в случай на вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда се определя в съответното допълнително споразумение, както следва:

- за длъжности с ръководни функции, в размер на не по- малко от 75 на сто от основната заплата за работното място /длъжността/ по заместването;

- за преподавателска длъжност – реално взетите учебни часове, като лекторски часове.
- за длъжности с изпълнителски функции не по-малко от 50 на сто от основната заплата за работното място /длъжността/ по заместването.

Чл. 19. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение:

- Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа(лекторски час) на педагогическия пресонал се заплаща както следва:

За учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър”- не по-малко от 6.00 лв.

За учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „професионален бакалавър по ...” не по-малко от 5.00 лв.

За учител със средно образование – не по-малко от 3.50 лв.

- за допълнителни отговорности на учители/служители и работници, уговорени в индивидуалния трудов договор - до 25 на сто от минималната работна заплата за учител с висше образование.

Чл. 20. За работа през официален празничен ден се заплаща увеличение от 100 на сто от почасовата работна заплата, определена с трудовия договор на съответния работник или служител.

Чл. 21. За ЧК1 – час на класа, когато не допълва норматив, а е лекторски час се заплаща стойността 6,00 лв.

Чл. 22. За присъдена научна степен свързана с изпълняваната работа – “доктор”; “доктор на науките, основната месечна работна заплата се формира съгласно чл. 7, т.1 от настоящите ВПОРЗ.

Чл. 23. (1) За видовете допълнителна работа, извършвана от педагогическия персонал в училището, часовете над нормата за задължителна преподавателска работа, като лекторски час:

1. За проверка на изпитни материали от външно оценяване и олимпиади – възнаграждение 1 лекторски час за 1 астрономически час.

- председател на комисията – 0,5 лекторски часа за 1 (една) писмена работа;

- член на комисията – 0,3 лекторски часа за 1 (една) писмена работа.

2. Изпитване на един ученик във формите на индивидуално и самостоятелно обучение, приравнителни изпити, за промяна на оценка, за определяне на срочна или годишна оценка по учебен предмет.

- председател на комисията – 0,3 лекторски часа;

- член на комисията – 0,2 лекторски часа.

3. На класните ръководители за ЧК2, предназначен за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка – 30,00 лева месечно /по 7.50 лева за взет веднъж в седмицата учебен час от 45 минути, отразен в дневника, съобразен с предварително изготвен график, утвърден от директора

**4.Учителите участващи в „ Твоят час ” да се заплаща лекторския час – учител до 3 години стаж-8 лева. Учител над 3 години педагогически – 12 лева.**

Чл. 24. Ежемесечно се осигуряват средства за фонд “Социално-битово и културно обслужване” /СБКМ/ в размер на 3% от средствата за РЗ.

Чл. 25. По Допълнително Споразумение към КТД за системата на народната просвета от 01.01.2018г .

-Размерът на годишния платен отпуск по чл. 155, ал.4 от КТ е 20 раб. дни.

-Размерът на удължения платен годишен отпуск по чл. 155, ал.5 от КТ и чл.24, ал. 1 от Наредбата за раб. време, почивките и отпуските за педагогическите кадри е 48 раб. дни.

-Допълнителният платен годишен отпуск по чл.156, т.2 от КТ за членове на СО на СБУ към КНСБ и присъединили се към СО по процедура е 8 работни дни.

## РАЗДЕЛ ПЕТИ

### ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

& 1. (1) Настоящите вътрешни правила за организация на работната заплата са разработени на основание Кодекса на труда и чл. 22 от Наредбата за структура и организация на работната заплата и Наредба № 1 / 04. 01. 2010 г. и Колективен трудов договор за системата на народната просвета от 28.06.2014 г.

(2) Изменения и допълнения на правилата се правят по реда на приемането им.

& 2. Вътрешните правила за организацията на работната заплата са разработени в съответствие с чл. 37 от КТ.

& 3. На общото събрание членовете на персонала удостоверяват с подписите си, че са запознати и приемат ВПОРЗ.

& 4. Тези правила влизат в сила от 01.09.2018 година.

& 5. Индивидуалните основни работни заплати на персонала в системата на народната просвета, договорени до влизане в сила на тази наредба, не се намаляват.