

Утвърждавам:

Директор:.....

/Айсел Ахмед/

Дата: 01.09.2022г.

## **ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА**

### **ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА**

#### **В СУ „Христо Ботев” с. Паисиево**

#### **І.ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл.1** Вътрешните правила за работната заплата са разработени на основание:

1. Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС №4/17.01.2007 г.и последвалите промени
- 2.Наредба № 4от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда в сила от 01.01.2017г на Министъра на образованието и науката.
- 3.Кодекс на труда-чл.37
- 4.Нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата:
  4. Заповед РД09-3101/18.05.2022 г. на Министъра на образованието и науката за утвърждаване на правилата за работните заплати на директорите на държавните и общински училища и обслужващи звена за 2022г
  - 4.2.Закон за държавния бюджет на Република България 2022г
  - 4.3.Закон за бюджета на ДОО за 2022г.
  - 4.4.ПМС за изпълнение на държавния бюджет за 2022г.
  - 4.5.Колективен трудов договор /браншови Анекс към КТД ДО 1- 112/11.05.2020г. КТД №Д01-134/08.06.2020г. КТД № Д01-197/ 17.08.2020г. за системата на предучилищното и училищното образование и Анекс към КТД №Д01-342/ 07.12.2020г. в сила от 01.01.2021г. Анекс към КТД №Д01-169/ 29.07.2021г., Анекс ДО 1-247/11.11.2021г. Доклад №802-667/15.11.2021г. Анекс ДО 1-44/04.04.2022г. Анекс ДО1-157/20.07.2022г.
- 4.6.Наредба за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищното образование приета с ПМС №219/5.10.2017г в сила от 01.01.2018г , изм. и доп., бр. 31 от 10.04.2018 г.,
- 4.7 ПМС № 37/24.03.2022 г. за определяне на нов размер на МРЗ в страната - сила от 01.04.2022г.

**Чл.2** Предмет на уреждане на вътрешните правила на работната заплата са:

1. Общите положения за организация 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 брутна месечна заплата;
6. Реда и начина за изплащане на работните заплати;
7. Възнаграждения за платен годишен отпуск и обезщетения;
8. Целевите награди и други плащания с еднократен характер.

**Чл.3** Основна цел на прилагането на вътрешните правила на работната заплата са:

1. Спазване на законите и нормативните уредби в страната при формиране на индивидуалната работна заплата на педагогическия и обслужващ персонал.
2. Мотивиране на педагогическия и обслужващ персонал за ефективно и качествено изпълнение на служебните задължения и постигането на целите в развитието на образованието.
3. Спазване на принципите на договаряне: Работодател – служител/ работник.

**Чл.4.**(1)Работната заплата на персонала в училището се определя в съответствие със следните системи за заплащане на труда;

1. За педагогическия персонал-повременна сиситема и в зависимост от годишната норма преподавателска заетост, определена със Списък –образец №1, съгласно Наредба № 4от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда в сила от 01.01.2017г на Министъра на образованието и науката, длъжностната характеристика, другите задължения, определени с индивидуалния трудов договор;
2. За непедагогическия персонал – повременна система, длъжностната характеристика, други задължения, определени с индивидуалния трудов договор;

(2) В гупата на педагогическия персонал се включват следните длъжности:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции- директор, заместник директор.
2. Педагогически специалисти –учители, учители в групи за целодневна организация на учебния ден.

(3) В групата на непедagogическия персонал се включват длъжности групирани в две групи:

1. **Административен персонал** –главен счетоводител, ЗАС, касиер-домакин
2. **Помощно –обслужващ персонал**- чистач/хигиенист, огняр, шофьор.

## II. ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

**Чл.5** Средствата за работна заплата се определят общо и се разпределят по видове персонал и длъжности.

1. Основен педагогически персонал:
  - 1.1 Директор
  - 1.2 Заместник директор по учебната дейност
  - 1.3 Главен учител
  - 1.4 Старши учител и старши учител в групи за целодневна организация на учебния ден
  - 1.5 Учител и учител в групи за целодневна организация на учебния ден
2. Непедagogически персонал
  - 2.1 Главен счетоводител
  - 2.2 ЗАС
  - 2.3 Касиер-домакин
  - 2.4 Огняр
  - 2.5 Чистачи/хигиенисти
  - 2.6 Шофьори

**Чл.6** При прилагане системата на делегираните бюджети, директорът самостоятелно определя числеността на персонала и индивидуалната месечна работна заплата на служителите/работниците, съобразно утвърдения им бюджет.

**Чл. 7** (1) Индивидуалният размер на основната месечна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно работно време не може да бъде по-нисък от нормативно определения размер на осигурителния праг за всяка отделна длъжност.

(2) Конкретните размери на индивидуалните основни месечни заплати на работещите, се определят по реда и условията, определени в Кодекса на труда и настоящите ВПРЗ. Те представляват възнаграждението за изпълнение на определени задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност.

(3) Индивидуалните основни месечни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят между работещите и работодателя.

(4) Измененията на основните и brutните месечни заплати на служителите се извършват при: - промяна с нормативен акт; - преназначаване на друга длъжност; - в други случаи, предвидени в нормативен акт; - в други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от КТ.

(5) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се определят от работодателя. Той има право да определя персонална заплата на работещите по своя преценка.

**Чл. 8** (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. Основни месечни заплати по трудов договор, на основание Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда в сила от 01.01.2017г на Министъра на образованието и науката. и КТД за системанта запредучилищното и училищното образование Анекс към КТД ДО 1- 112/11.05.2020г. КТД №Д01-134/08.06.2020г. КТД № Д01-197/ 17.08.2020г. за системата на предучилищното и училищното образование и Анекс към КТД №Д01-342/ 07.12.2020г. в сила от 01.01.2021г., ПМС № 37/24.03.2022 г. за определяне на нов размер на МРЗ в страната - сила от 01.01.2021г. Доклад №802-667/15.11.2021г. Анекс ДО 1-44/04.04.2022г. Анекс ДО1-157/20.07.2022г.

2. Обезщетения по Кодекса на труда, в т.ч договорени в индивидуалните договори на работниците и служителите.

За работници и служители членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора се изплаща обезщетение в следния размер

2.1. на осн. Чл.222 ,ал1 от КТ – brutното трудово възнаграждение за срок от 2 месеца.

2.2 на осн. Чл.222 ,ал.3 от КТ – 11 brutни работни заплати, считано от 01.01.2021г., за педагогическия персонал, които са работили при същия работодател през последните 10 години от трудовия им стаж и 8,5 brutни работни заплати за непедagogическия персонал от 01.01.2021г. изплащани по Национална програма

2.3 на осн. Чл.222 ,ал.3 от КТ -на работници и служители, които са работили при същия работодател но –малко от 10 години от трудовия им стаж- 2 /по КТ/ brutни заплати.

2.4 При прекратяване на ТД поради болест на осн.325,т.9 и чл.327, т.7 от КТ работника или 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 5 години не е получил обезщетение на същото основание.

(3.) Допълнителни трудови възнаграждения с:

3.1. Постоянен характер — за придобит трудов стаж и професионален опит;

3.2. За придобита професионална-квалификационна степен — добавката се начислява като допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер;

3.3 . Временен характер изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа, извънреден труд, за консултиране на родители и ученици и водене на училищна документация, проверка на определени писмени работи, работа с деца със СОПученици на самостоятелна и индивидуална

форма на обучение, провеждане на ОПЕС в условия на пандемии , енергийни кризи, въведено извънредно положение или други случаи на неопределими събития

3.4 Възнаграждения за платен годишен отпуск или друг вид отпуск, заплащан от средствата за заплати, договорен с индивидуален трудов договор;

(4) Социални дейности

1. СБКО се осигурявана ежемесечно. Сумата се изчислява пропорционално на отработеното време.

2. На педагогическия персонал се осигурява представително облекло, а на непедагогическия персонал работно или униформено облекло

3. В брутната работна заплата на персонала в училището освен допълнителните трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове по прилагането му, се включват и следните допълнителни трудови възнаграждения:

3.1. за изпълнение на учебни часове по учебни предмети над минималната норма преподавателска работа, ако те не са отчетени при определяне на основната работна заплата;

3.2. на класен ръководител - за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка,

3.3. педагогически специалисти на група за целодневна организация на учебния ден – за водене на задължителна документация.

3.4. за постигнати резултати от труда през учебната година;

(5) В брутната работна заплата на персонала се включват и следните допълнителни трудови възнаграждения:

1. за официални празници или за началото на учебната година - до три пъти годишно;

2. за работа с деца и ученици със специални образователни потребности -

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

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

5. Обезщетения по Кодекса на труда, в т. ч. договорени в индивидуалните договори на работниците и служителите;

6. Възнаграждения за изпитване на ученици при самостоятелна или индивидуална форма на обучение; възнаграждения от приравнителни изпити; възнаграждения за допълнителни отговорности, възложени със заповед на директора или уговорени в индивидуалния трудов договор, които се получават само за реално отработено време и реално извършена дейност;

7. Еднократно допълнително материално стимулиране в края на календарната година при възможност от страна на бюджета.

8. Проверка на изпитни материали от олимпиади , състезания и външно оценяване.

9. Провеждане на ОПЕС в условия на пандемии , енергийни кризи, въведено извънредно положение или други случаи на неопределими събития

(6) Средствата за работна заплата за съответен период се използват за:

1. Основни месечни заплати по трудов договор

2. Допълнителни и други трудови възнаграждения по Кодекса на труда и другите нормативни актове

3. Други допълнителни възнаграждения, уговорени в Колективен трудов договор и/или индивидуален, както и в тези Вътрешни правила

4. Възнаграждение за платен годишен отпуск или друг вид платен отпуск, заплащани от средствата за работна заплата

5. Обезщетения по КТ и предвидени в КТД.

6. Парични награди за педагогическия и непедагогически персонал за класирани ученици на олимпиади и състезания на общинско, областно , регионално , национално ниво по решение на ПС

(7) Годишният размер на средствата за работна заплата служи за база при определяне на вноските за бюджета на задължителното социално и здравно осигуряване, за фонд "ПКБ" за сметка на работодателя и пенсионните учителски фондове.

**Чл. 9** Минималната работна заплата е равна на минималната работна заплата за страната и се гарантира при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения. Тя не зависи от постигнатите резултати и платежоспособността на работодателя.

**Чл. 10** Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определени трудови задачи, задължения и отговорности, определени с длъжностната характеристика на всеки служител или работник.

**Чл. 11** Измененията на основните месечни заплати на работниците и служителите се извършват при:

1. Промяна с нормативен акт

2. Преназначаване на друга длъжност

3. Случаите, предвидени в чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от КТ

4. В други случаи, предвидени с нормативен акт.

5. Измененията на основните заплати по т. 3 се извършва след представяне на документ, удостоверяващ наличието на условието.

**Чл. 12 (1)** Среднодневният размер на основната работна заплата се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата се раздели на броя на работните дни през съответния месец.

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

### III. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

**Чл.13** (1) При определяне на основната работна заплата на директора на училището се отчита броя на децата и учениците в училището .

(2) Механизмите за определяне на основните работни заплати на директорите на училища и обслужващи звена се определят ежегодно със Заповед на Министъра на образованието и науката след съгласуване с представителните организации на работодателите в системата на предучилищното и училищното образование, с финансиращия орган на училища.

(3) Механизмите за определяне по реда на ал.2 са задължителни при договаряне на конкретния размер на индивидуалната основна работна заплата на директора.

**Чл.14** (1) Индивидуалните основни месечни работни заплати на педагогическия персонал при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от определените в чл. 27 Анекс към КТД от 07.12.2020г. за работните заплати на персонала в звената от системата на предучилищното и училищно образование.

(2) Изключения от минималните размери на основните месечни работни заплати на педагогическия персонал се допускат, когато:

1.Индивидуалната норма преподавателска работа на лицето е под установената минимална норма задължителна преподавателска работа.

2.ОМРЗ на лица, които не отговарят на изискванията за заемане на учителско място, се определя в процент към основната месечна работна заплата за „учител” с висше образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” по чл. 42, ал. 1, т. 1, буква „б” (ЗВО) със съответната професионалноквалификационна степен или без ПКС, както следва:

2.1. За лице с висше образование с придобита образователно квалификационна степен„магистър”, „бакалавър” по чл.42, ал. 1, т. 1, буква„б” (ЗВО) - 80 на сто;

2.2.за лица с висше образование „професионален бакалавър по.. - 70 на сто;

2.3.за лица със средно професионално и средно общо образование - 65 на сто.

(3) Когато в началото на учебната година се определи по-ниска индивидуална норма 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.

**Чл.15** (1) Механизмът за определяне на основните заплати на педагогическия и непдагогическия персонал се договаря в колективен трудов договор и/или се включва във вътрешните правила за работната заплата.

(2) Органите на синдикалните организации имат право да участват в подготовката на проекта на вътрешните правила за работната заплата по ал.1 , за което задължително директорът ги поканва.

(3) Конкретните размери на индивидуалните основни работни заплати за СУ „Христо Ботев” с. Паисиево при прилагане системата на делегираните бюджети се договарят от директора в рамките на утвърдения бюджет и се определят индивидуалния трудов договор, както следва:

#### **Педагогическия персонал:**

3 1. за директор-1940лв.

3.2.за заместник директор по учебната дейност - за педагогически специалисти с придобита квалификационна степен “магистър” или “бакалавър” по чл. 42, ал.1, т.1, буква “б” от ЗВО –1700 лв.

3.3.за педагогически специалисти с придобита квалификационна степен “магистър” или “бакалавър” по чл. 42, ал.1, т.1, буква “б” от ЗВО и професионален опит:

- учител, и учител на група за ЦОУД -1486 лв.
- старши учител и старши учител на група за ЦОУД- 1533лв
- главен учител – 1596лв

Длъжността „Главен учител” се заема въз основа на подбор, организиран на училищно ниво, съгласно Наредба №15 за статута и професионалното развитие на учителите.

3.4 Основната заплата на директора се изменя:

1. Достигнатата преди 01.09.2022 г. основна работна заплата на директор се увеличава със средния процент на увеличение на заплатите на педагогическите специалисти. Ако получената стойност е по-ниска от ОРЗ за конкретния вид училище и брой ученици по Приложението, на директора се определя нова основна работна заплата равна на Приложението.

2. Когато педагогическите специалисти в училището получават увеличение до размера на новите минимални работни заплати, на директора се определя ОРЗ равна на Приложението.

3. Заплатата на директора се изменя и съгласно следните точки от раздел Ш от РД09-3101/18.05.2022 г.

#### **За непдагогически специалисти:**

Минималните основни месечни работни заплати на непдагогическия персонал при нормална продължителност на работното време се определят:

- За длъжности неизискващи професионална квалификация- не по-малко от минималната работна заплата;
- за огняр не по малко от 110% от минималната работна заплата;
- касиер-домакин, ЗАС не по малко от 115% от минималната работна заплата
- за длъжностите, „главен счетоводител”членове на синдикалната организация – не по – малко от 125% от минималната работна заплата

От 01.04.2022г основната работна заплата на основание Анекс към КТД ДО 1- 112/11.05.2020г. КТД №Д01-134/08.06.2020г.

КТД № Д01-197/ 17.08.2020г. за системата на предучилищното и училищното образование и Анекс към КТД №Д01-342/ 07.12.2020г. в сила от 01.01.2021г. ПМС № 331/26.11.2020 г. Анекс към КТД №Д01-169/ 29.07.2021г. Анекс ДО 1-44/04.04.2022г. Анекс ДО1-157/20.07.2022г. Анекс ДО1-157/20.07.2022г.

за определяне на нов размер на минималната работна заплата за страната на :

Помощно –обслужващ персонал:

- Главен счетоводител -925.00 лв.
- Касиер – домакин - 850.00 лв.
- ЗАС – 850,00 лв.
- Чистач/ хигиенист - 739.00 лв
- Чистач/ хигиенист ½- 370 лв на непълно работно време -4 часа
  
- Огняр – 813.00 лв.
- Шофьори- 739лв
- Образователен медиатор -739 лв
- Образователен медиатор ½ -370 лв

#### IV. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ДРУГИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

**Чл.16** Педагогическият и непедагогическия персонал, работещ по трудово правоотношение получава допълнителни възнаграждения, както следва:

1. За придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1% от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година прослужено време.

Гарантира се запазването на размерите на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит на досегашните работни заплати на персонала, работещ в същото учебно заведение.

2. За по-висока лична квалификация:

○ За професионална квалификационна степен:

- а) за V ПКС – 30.00 лв.
- б) за IV ПКС – 35.00 лв.
- в) за III ПКС – 50.00 лв.
- г) за II ПКС – 70.00 лв.
- д) за I ПКС – 90.00 лв.

3. За работа през:

3.1 дните на официални празници – не по-малко от 100% от часовата работна заплата, определена по трудов договор;

3.2 за дните на седмична почивка, които не са в графика на работното време – не по-малко от 75% от часовата работна заплата, определена по трудов договор

- за огняр в дните на седмична почивка за всеки отработен час да се заплаща допълнително 75% от сумата, полагаща се за един работен час, а за дните, които са официални празници удвоената сума за отработен час.

3.3. При водене на ученици на състезания вкл. в събота и неделя се подава декларация за отработен час и се заплащат по два лекторски часа.

4. За часовете над задължителната преподавателска норма:

4.1 за учител с висше образование с придобита квалификационна степен “магистър” или “бакалавър”и професионален бакалавър по чл. 42, ал.1, т.1, буква “б” от ЗВО -9,35 лв/без осигуровки /

4.2 за учител притежаващ квалификация учител но не отговарящ на изискванията ” – 7,70 лв. /без осигуровки / ;

4.3 за учител със средно образование – 6,93 лв/без осигуровки /

4.4 за учител, нает по НП „Без свободен час в училище” за заместване на отсъстващ учител, във връзка ползването на отпуск, съгласно мярката – 9,35,лв./ без осигуровки / или 10,50 лв с осигуровки

4.5. На учител за заместване на отсъстващ учител /когато отсъствието не може да се изплати по НП „Без свободен час”/ се изплаща учител със средно образование -6.93лв, за учител притежаващ квалификация учител но не отговарящ на изискванията 7.70 лв, а за учител отговарящ на изискванията за реално проведен час-9,35лв. /без осигуровки /

4.6 На ръководителите на групи по занимания по интереси финансирани от държавния бюджет да се изплаща 9,35 лв. /без осигуровки /

4.7 На ръководителите на групи по проект BG05M20P001-2.012-0001 „Образование за утрешния ден” да се изплаща въз основа на реално отработени, отчетени и приети часове с часова ставка от 15.00 лв. но не повече от максималния брой часове, определени в тематичната програма на проекта.

4.8 На членовете на УЕОУ по проект BG05M20P001-2.012-0001 „Образование за утрешния ден” да се изплаща възнаграждение за изпълнение на определените им задължения по организиране, управление, контрол и отчитане на дейностите съгласно Раздел IV, т.19.3 от Указанията за изпълнение на дейностите по проект BG05M20P001-2.012-0001 „Образование за утрешния ден”:

- директор – 10 лв на час

- счетоводител – 8,00лв на час.

4.9 На ръководителите на групи по проект BG05M20P001-5.001-0001 „Равен достъп до училищно образование в условията на криза” да се изплаща възнаграждение въз основа на реално отработени, отчетени и приети часове в

- размера на издаден сертификат на ученик, преминал обучение от 4 учебни часа е 20,00 лв. , а размера на издаден сертификат **родител/медиатор** преминал обучение от 2 астрономически часа е 10,00 лв
- 4.10 На членовете на УЕОУ по проект BG05M20P001-5.001-0001 „Равен достъп до училищно образование в условията на криза” да се изплаща възнаграждение за изпълнение на определените им задължения по организиране, управление, контрол и отчитане на дейностите съгласно Раздел V, от Указанията за изпълнение на дейностите по проект BG05M20P001-5.001-0001 „Равен достъп до училищно образование в условията на криза”
5. На класните ръководители за консултиране на родители и ученици и водене на документацията на съответната паралелка годишното - 46 лв за пълен учебен месец. На учителите, членове на синдикатите в група за целодневна организация на учебни ден за пълен учебен месец - 22 лв. **На учители водещи документацията на ученици в самостоятелна форма на обучение – 60 лв. годишно**
6. За класни ръководители и учители на групи за целодневна организация на учебния ден, директор и заместник директор по учебната дейност за работа с деца със СОП по 30 лв за реално отработено време през периода на учебните занятия.
7. За учителите, за времето на провеждане на ОРЕС в условия на пандемии , енергийни кризи, въведено извънредно положение или други случаи на неопределими събития през времето на учебните занятия – 30.00 лв. месечно.
8. За педагогическите специалисти, извършващи допълнителна работа извън преките задължения се заплаща допълнително като лекторски часове,
- 8.1 Изпитване на един ученик във формите на задочно, дистанционно, индивидуално или самостоятелно обучение:
- председател на комисия – 0,3 часа
  - член на комисия – 0,2 часа
- 8.2. Провеждане на консултации с ученици от самостоятелна форма– 1 час
- 8.3. За проверка и оценка на писмена работа от олимпиади, национални състезания и външно оценяване на проверяващ.
- за текстова писмена работа – 0,3 часа
  - за тест с избираеми отговори – 0,1 часа
9. За провеждане на допълнително обучение на ученици , отсъствали повече от десет учебни дни от училище поради заболяване, или за консултации на ученици, преминали самостоятелна форма на обучение поради здравословни причини и при решение на ЕПЛР – 15 лв на един учебен час.
10. Директорът е длъжен:
- 10.1. Да осигури средства за представително облекло съгласно Наредба №14 от 16.11.2016г за представително облекло на лицата от институциите в системата на предучилищното и училищното образование на педагогическите специалисти и главния счетоводител в СУ „ Христо Ботев в размер на не по-малко от **430 лв.**
- 10.1.1 При постъпване на работа през календарната година лицата по т.8.1 имат право на представително облекло пропорционално на оставащите до края на годината месеци.
- 10.1.2 Когато лицето, което е получило представително облекло, напусне по време на календарната година, то възстановява частта от получената сума, установена пропорционално на неотработените месеци за годината.
- 10.1.3. За времето на неплатен отпуск, което съгласно чл.160 , ал.3 от КТ не се зачита за трудов стаж на лицата не се полага средства за представително облекло.
- 10.2. Да закупи и зачисли полагащото се работно и униформено облекло на непедагогическия персонал според КТ и Наредбата за безплатно работно и униформено облекло за период от една година или за зимно полугодие и лятно полугодие в размер на:
- за административния персонал / ЗАС, касиер домакин / - 300. лв.
  - за помощния персонал /огняр, шофьори и чистачи/ - 300 лв.
- 10.2.1. Срокът на износване на работното и/или униформеното облекло започва да тече от деня на предоставянето му на работника или служителя.
11. Средствата за СБКО -3% да се начисляват ежемесечно към заплатите от средствата за работна заплата.
12. а/ За междуселищни пътувания на педагогическите специалисти транспортните разходи при използване на ЛМПС се възстановяват за сметка на бюджета СУ « Христо Ботев» в размер, съответстващ на разходите за по евтиния вид транспорт.
- б/ За провеждане на часове с учениците от индивидуална форма транспортните разходи при използване на ЛМПС се възстановяват за сметка на бюджета СУ « Христо Ботев» в размер, съответстващ на разходите за по евтиния вид транспорт.
13. За организация контрол и провеждане на ДЗИ и външни оценявания както следва:
- Председател на комисия – до 100 лв;
  - Техническо лице – до 80 лв;
  - Член на комисия – до 50 лв.
14. След приключване на учебната година при възможност на бюджета може да се провежда изнесен педагогически съвет за 2- дни, като разходите за път и ношувки в рамките на 100 лв. на човек се поемат от училищния бюджет.
15. **Да се изплатят еднократно по 40лв. на водещия главната класна книга, водещия протоколната книга.**
16. За участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца и учениците в задължителна предучилищна и училищна възраст – за действително посещение, отразено с протокол се заплаща допълнително възнаграждение в размер на 2,50 лв за протокол. На същите се възстановяват и транспортните разходи до съответните населени места .
17. За провеждане на допълнително обучение на ученици , които не са усвоили компетентностите заложили в учебната програма или на деца, които не владеят български език до два учебни часа седмично с ученици до 7 клас включително да се заплати на учителите сума от по 9,35 лв. за реално проведен час. Часовете се провеждат след представяне на учебна програма за допълнителна работа по съответния предмет.

18. За посещение на домовете на учениците, които допускат системно отсъствия по неуважителни причини ,по 8, 40 лв на посещение срещу представени оправдателни документи с подпис на родителя и регистрирани в училищната документация.

**Чл.17.** (1) При наличие на средства в бюджета, директорът изплаща:

1.**Допълнително трудово възнаграждение** на персонала, както следва:

- 1.за началото на учебната година;
- 2.за 24 май;
- 3.за коледа.

Конкретните размери им се определят според реализираните икономии към момента на изплащане.

(2)За ЗДУД от 1,25 до 1,8 пъти от размера на допълнителното трудово възнаграждение на педагогическия персонал , но не повече от 1000 лв годишно.

(3)Допълнителното трудово възнаграждение за непедagogически персонал е 60% от педагогическия персонал

(4)Допълнителното трудово възнаграждение се получава в пълен размер при отработени минимум месеци, 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

(5)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.

(6)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.

(7)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.

(8 )Допълнителното трудово възнаграждение се получава от работодателите по трудов договор, както следва:

- За деня на българската просвета и култура и на славянската писменост – четири месеца- към 10.05.
- За началото на учебната година - осем месеца- към 10.09.
- За Коледа - единадесет месеца- към 10.12.

2.**Допълнително материално стимулиране** – до размера на средно брутна работна заплата на всеки служител при наличие на икономии от ФРЗ;

**Чл.18.** Допълнителните възнаграждения по чл.17 се изплащат на служителите, които са в трудови правоотношения до датата на изплащането на допълнителните възнаграждения.

**Чл.19.** Индивидуалният размер на допълнителните възнаграждения по чл.17 се определя пропорционално на действително отработените дни през годината, включително платения годишен отпуск на основание чл.155 ал.4 и ал.5 (основен и удължен) и чл.156 (допълнителен) от Кодекса на труда, уговорени с КТД, до края на месеца, предхождащ съответното ДТВ (съответно 30 април, 31 август и 30 ноември) или ДМС (30 ноември)

Други трудови възнаграждения

**Чл. 20.** Други трудови възнаграждения по преценка на директора:

(1) За постигнати добри резултати на регионално и национално ниво, а следователно и за качествено изпълнение на служебните задължения и възложените задачи със заповед на директора могат да се определят парични или предметни награди. Директорът на училището определя размера на паричните награди на персонала на база правила, съгласувани със Синдикатите.

(2) За допълнително възложени учебно - възпитателни дейности в училището и своевременното им изпълнение.

(3) Средствата по ал.1 и ал. 2 се определят по договаряне с директора.

(4) Допълнителни трудови възнаграждения за работа с деца и ученици от уязвими групи, :

1.Средствата предоставени по **чл. 52”а”**, **ал. 1** от глава седма на Наредбата за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищното образование за работа с деца и ученици от уязвими групи ( съобразно предоставената информация в НЕИСПУО „Характеристика на средата - образователното ниво и трудовата заетост на семейството”) могат да се разходват:

1.1.За основни и допълнителни трудови възнаграждения на персонала:

1.1.1.За заплащане на допълнителни учебни часове по български език и на допълнителни модули за деца,които не владеят български език- **9,35 лв. за проведе 1 учебен час.**

1.1.32.За персонал, ангажиран с мерки за подпомагане на достъпа до образование и предотвратяване на риска от отпадане от системата на предучилищното и училищното образование на децата и учениците от уязвими групи.

1.1.43.За участие в екипите за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната ситема на деца и ученици в задължителната училищна възраст- за действително посещение, отразено в протокол.

1.2За назначаване на социален работник, образователен медиатор или помощник на учителя,

2.За плащания по извънтрудови правоотношения: за служители, включени в екипите за обхващане и задържане в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст.

3.При изплащане на горепосочените средства като ДМС на работещите длъжностни лица в училището, да се спазва следното разпределение:

3.1.За педагогическите специалисти и главния счетоводител в пълен размер от определената сума.

3.2.За заместник директора 1,5 пъти от средния размер на допълнителното трудово възнаграждение на педагогическия и непедagogическия персонал .

3.3. За непедагогически персонал (ЗАС, касиер-домакин огняр, шофьор на училищен автобус, чистач/хигиенисти, образователен медиатор-не по малко от 60% от определения размер).

3.4. Допълнителното възнаграждение се определя пропорционално на отработените дни към дата на изплащане на ДМС, като отработеното време не може да бъде по-малко от един месец.

3.5. 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.

3.6. Служителите, на които се разпределят тези средства, трябва да са в трудово - правни отношения с училището към датата на изплащане на ДМС за съответната година.

## **V. ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ И НЕПЕДАГОГИЧЕСКИ ПЕРСОНАЛ**

**Чл.21.** /1/ Допълнително е трудовото възнаграждение за постигнати годишни резултати от труда на педагогическия и непедагогически персонал, което се извършва съгласно процедура, утвърдена от директора на училището и след оценка по критерии приети от Педагогическия съвет/ за педагогическия персонал/ и от Общото събрание/ за непедагогическия персонал/ на основание чл.24 от Наредба №4 от 20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда на МОН , КТД Д01-100/11.06.2018г, Анекс към КТД Д01-216/29.11.2018г и Анекс към КТД Д01-236/12,11.2019г, Анекс към КТД ДО 1-112/11.05.2020г. КТД №Д01-134/08.06.2020г. КТД № Д01-197/ 17.08.2020г. за системата на предучилищното и училищното образование и Анекс към КТД №Д01-342/ 07.12.2020г. в сила от 01.01.2021г., ПМС № 37/24.03.2022 г. за определяне на нов размер на МРЗ в страната - сила от 01.01.2021г. Анекс към КТД №Д01-169/ 29.07.2021г. Анекс към КТД №Д01-169/ 29.07.2021г. Анекс ДО 1-44/04.04.2022г. Анекс ДО1-157/20.07.2022г.

(2) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическия персонал, с изключение на директора се планират в рамките на бюджета на СУ „ Христо Ботев” и са в размер между 4,2- 5% от годишния размер на средствата за работни заплати.

**Чл.22.** Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическия персонал, с изключение на директорите, въз основа на оценяване, извършено по показатели и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет.

**Чл.23.** Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 01 октомври.

**Чл.24.** (1) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от педагогическия персонал, които са в трудови правоотношения със СУ „ Христо Ботев” 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 отпуски).

(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 отпуски) най-малко 124 дни за учебната година при същия работодател. Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва в срока по чл. 23 за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение.

**Чл. 25.** (1) Оценяването на постигнатите резултати от труда на педагогическите специалисти в СУ „ Христо Ботев” 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 директорите се определя от комисия, която включва експерти от съответния регионален инспекторат по образованието и от финансиращия орган - за държавните детски градини, училища и обслужващи звена;

(3) Комисията по ал. 4, се определя със заповед на началника на РУО гр. Силистра.

**Чл. 26.** (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. 25, ал. 1

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

(4) 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.

(5) Възражението по ал. 4 се подава до председателя на комисията по чл.25, ал.1 или ал. 2, в срок до 3 работни дни от датата, на която оценяваният се е запознал с картата си за оценка на резултатите от труда.

(6) Комисиите по чл. 25, ал. 1 са длъжни да се произнесат по възражението в 5-дневен срок от получаването му, като решението им е окончателно, за което писмено уведомяват лицето.

(7) Картата за оценка на резултатите от труда се съхранява в личното трудово досие на оценявания.

**Чл. 27.** (1) Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от педагогическия персонал, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата по чл. 21, ал.2 пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическия персонал в СУ „ Христо Ботев”

(2) Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическия персонал се определят със заповед на директора на СУ „ Христо Ботев” не по-късно от 30.10.

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



**Чл.28/** 1/Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през календарната година на непедагогическия персонал са планирани в рамките на бюджета на училището в размер от 2,5 % -3.5% от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическия персонал.

/2/ В зависимост от постигнатите годишни резултати непедагогическия персонал се стимулира с допълнителни възнаграждения след оценка по показатели и критерии към тях, утвърдени от директора на училището.

/3/Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от непедагогическия персонал, които имат действително отработени при същия работодател най-малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването /без различните видове отпуски/.

## **VII. СРЕДСТВА ЗА КВАЛИФИКАЦИЯ НА ПЕРСОНАЛА**

**Чл.29.** (1)Годишните средства за повишаване квалификацията на служителите/работниците се определят в размер не-по-малко 1,2 % от годишния размер на средствата за работна заплата на педагогическия персонал.

(2)Минимум 50 % от средствата по алинея 1 се планират за вътрешноинституционални и междуинституционални квалификации, провеждани под формата на методически семинари, лектори, дискуссионни форуми, открити практики, презентации на творчески проекти и др. С цел обмяна на добри практики чрез съдействието на РУО.

(3) Служител, който без уважителна причина не участва в обучение, курс, семинар, който е заплатен със средства от бюджета на СУ „Христо Ботев” с. Паисиево, възстановява извършеният разход в касата на училището.

## **VIII - ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА**

**Чл.30** Работната заплата се изплаща еднократно до 5 число на месеца, следващ месеца, за който се начислява работната заплата, през който е положен трудът.

.1. При липса на средства гарантирано се изплаща МРЗ и се договаря разсрочено плащане .При изчисляване на възнаграждението или обезщетението за платен отпуск да се спазват разпоредбите на чл.17 и чл.18 от НСОПЗ. .

.2. Изплащането на платените годишни отпуски може да става при желание и авансово при подадена от лицето заявка един месец по –рано.

.3. При увеличаване размера на работната заплата със същия % се увеличава размера за платения отпуск /чл.21 от НСОПЗ/

.4. Изплащането на допълнителните възнаграждения с променлив характер /лекторски , нощни , извънреден труд / се изплащат в месеца ,за който са положени ./чл.270 от КТ/

.5 За изпълнение на граждански , обществени и други задължения -според договореностите в КТД и КТ чл.157,ал.1,2,3.

.6. Средствата за имуществена отговорност се уреждат въз основа на записите от глава X на КТ.

.7. Изплащането на обезщетения при напускане и при пенсиониране се изплащат с получаването на последното трудово възнаграждение.

.8. Изплащането на командировъчните според Наредбата за командировките в страната / чл.32 т.1,2,3 а и б

**Чл. 31.** За изчисляване на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец отговарят съответните отдели или служители с функции по изпълнение на организацията на работната заплата.

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

**Чл.32.**Работното време на педагогическите специалисти в периода на учебното време включва: изпълнението на възложената норма преподавателска работа, участие в педагогически съвети, работата в методическите обединения, консултации на ученици и родители, родителски срещи и изпълнение на други задължения по длъжностна характеристика, както и самоподготовката, която се осъществява в предпочитана от педагогическия специалист среда.

**Чл. 33.** Целодневният режим на обучение и възпитание на учениците се осъществява не по-малко от двама учители в рамките на минималната задължителна норма преподавателска работа.

**Чл. 34. (1)** На основание чл.156а от КТ за членовете на синдикатите и на организациите на работодателите, страни по договора, се определят по-големи размери на отпуски по чл. 155 и 156 от КТ както следва:

1. Размерът на основния платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 от КТ се определя на 28 работни дни за непедагогическия персонал;

2. Работници и служители от непедагогическия персонал с намалена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 34 работни дни;

3. Размерът на удължения платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 5 от КТ и чл. 24, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските за педагогическите специалисти се определя общо на 56 работни дни;

4. За непедагогическия персонал допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, т. 2 от КТ – не по-малко от 8 работни дни. Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя от работодателя след консултации със синдикатите.

5. На работниците и служителите в образователните институции, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, работещи на 1 ноември, се изплаща трудово възнаграждение, равно на удвоения размер на средно дневното брутно трудово възнаграждение.

6. За работниците и служителите, членове на организациите на работодателите и синдикатите, страни по договора, дните обявени за неучебни от министъра, кмета, здравен орган или друга институция, да се считат за неприсъствени дни, но не повече от 5 дни годишно.

7. На педагогически специалисти от системаата на предучилищното и училищното образование се осигурява допълнителен платен годишен отпуск в размер на 2/два / работни дни над договореното , които следва да се използват по желание от имунизиралите се срещу COVIT-19 непосредствено след първа или втора доза от ваксината.

**Чл. 35.** При ползване на отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 1, 2 и 3 от КТ на работниците и служителите, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, се изплаща възнаграждение от работодателя по реда на чл. 177 от КТ.

**Чл. 36.** На основание чл. 168 от КТ на работнички и служителки, членове на синдикалните и на работодателските организации, страни по договора, се предоставя допълнителен платен отпуск както следва:

1. С две деца до 18-годишна възраст - 2 работни дни;
2. С 3 и повече деца до 18-годишна възраст - 4 работни дни.

**Чл. 37.** При условията на чл. 42 право на този отпуск има работник или служител, който вместо майката се грижи за отглеждане на детето.

**Чл. 38.** Работник или служител, член на организациите на работодателите и на синдикатите, страна по договора, който учи със съгласието на своя работодател в средно или висше училище без откъсване от работа по специалност, приложима в образователната институция, ползва платен отпуск за обучение съгласно чл. 169 и чл. 170 от КТ.

**Чл. 39. (1)** РАБОТОДАТЕЛЯТ може да разреши платен служебен отпуск по смисъла на чл. 161 от КТ за повишаване на квалификацията, придобиване на нова и/или допълнителна квалификация на педагогическите специалисти.

**(2)** Отпускът по ал. 1 се разрешава, при условие че квалификационната форма е свързана с повишаване качеството на образователната дейност.

## **Х. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§ 1. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл.37 от КТ , чл. 22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 / 17.01.2007 г. Наредба № 4от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда в сила от 01.01.2017г на Министъра на образованието и науката, Колективен трудов договор /браншови Анекс към КТД ДО 1- 112/11.05.2020г. КТД №Д01-134/08.06.2020г.КТД № Д01-197/ 17.08.2020г. за системата на предучилищното и училищното образование и Анекс към КТД №Д01-342/ 07.12.2020г. в сила от 01.01.2021г. Анекс към КТД №Д01-169/ 29.07.2021г., Анекс ДО 1-247/11.11.2021г. и ПМС № 37/24.03.2022 г. Доклад №802-667/15.11.2021г. Анекс ДО 1-44/04.04.2022г. Анекс ДО1-157/20.07.2022г.

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

§ 3. Настоящите правила се договарят от Работодателя и СО и се утвърждават от работодателя. Той ги довеждат до знанието на всички служители. При липса на синдикална организация настоящите правила се приемат на общо събрание и се утвърждават от ръководителя.

§ 4.Правилата влизат в сила от датата на подписването им

§5.Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите Правила .  
Настоящите вътрешни правила за работна заплата са актуализирани към 01.09.2022 година.

Работодател : .....

/Айсел Ахмед/

Председател на СО: .....

/Юмит Нури/