



## **ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ "ВАСИЛ ЛЕВСКИ"**

**с. ВИДРАРЕ, общ. ПРАВЕЦ, обл. СОФИЙСКА**  
тел. 0893 615080; e-mail: ou\_vidrare@abv.bg

УТВЪРЖДАВАМ:  
Деян Димитров - директор

### **ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ОРГАНИЗИРАНЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В ОУ "ВАСИЛ ЛЕВСКИ", С. ВИДРАРЕ**

#### **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 разпределяне 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 финансово-стопанските резултати и средства в делегирия бюджет на ОУ „ Васил Левски”с. Видраре ; определяне на видовете и размерите на допълнителните трудови и други възнаграждения, прилагани в образователната система на учебното заведение за педагогическия и непедagogическия персонал; регламентиране реда и начина за изплащане на заплатите на работниците и служителите.

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

1. конкретизиране на нормативни разпоредби в сферата на заплащането, с оглед условията и целите на ОУ „Васил Левски „ с. Видраре, както и на клаузите от колективния трудов договор, касаещи работните заплати и стимулиране на работещите;
2. създаване на стимули и предпоставки за повишаване на ефективността и разширяване на дейността на ОУ „Васил Левски“, с. Видраре;
3. стимулиране на усъвършенстването на организацията на труда, производството и управлението;

4. повишаване качеството на образование при повишаване квалификацията на педагогическия персонал и служителите с цел оптимално използване на средствата от бюджета определени за целта;
5. поддържане високо качество на изпълняваните функции от училището в системата на училищното и предучилищно образование, съгласно действащото законодателство, дейността и услугите на учебното заведение.

(2) Постигането на целите по предходната алинея се осъществява чрез прилаганите системи на работна заплата, утвърдени от държавния бюджет на Република България, кодекси, закони, постановления, наредби, и указания на държавната администрация, както правилници, наредби, решения на общински съвет – гр. Правец, функциите на работните места, както и с прилагането на специфичните за учебното заведение политики за управление на персонала.

(3) В училището се прилага системата за месечно изплащане на трудовото възнаграждение.

**Чл. 3.** ВПОРЗ са разработени в съответствие с изискванията на: Кодекса на труда, нормативните актове за неговото прилагане, чл. 22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, Наредба № 4 от 20.04.2017 г. на МОН, както и Закона за счетоводството и КТД на отраслово ниво от 11.06.2018 г. и Анекс към КТД от 29.11.2018 г., Анекс към КТД от Д 01 – 236/12.11.2019 г.

## Раздел втори

### **ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА**

**Чл.4.** Средствата за работна заплата на учебното заведение се формират с оглед на постигнатото осигуряване на дейността на училището за провеждане на образователен процес според държавните образователни стандарти.

**Чл.5 (1)** Годишният размер на средствата за работна заплата на учебното заведение се формират с натрупване от началото на годината на основата на разчетената в делегирания бюджет (държавни дейности) численост на персонала от директора, съгласно учебната програма, и определените по реда на постановление средства, и утвърдените средни месечни брутни работни заплати на едно лице от персонала педагогически и непедagogически за съответния период в учебното заведение.

(2) В средствата за работни заплати се включват:

1. Основните трудови възнаграждения;
2. Допълнителните трудови възнаграждения, които са постоянни и се получават целогодишно – за придобит трудов стаж и професионален опит;
3. Други трудови възнаграждения;
  - 3.1. Допълнително материално стимулиране за постигнати резултати от класната и извънкласна работа;
  - 3.2. Основните възнаграждения и увеличеното заплащане за отработеното време при извънреден труд и/или за работа на официални празнични дни;
  - 3.3. Възнаграждения за платен годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащан от средствата за заплати;
  - 3.4. Обезщетения по кодекса на труда, в т. число и договорените в индивидуалните договори на работниците и служителите;

3.5. Възнаграждения от проверки на писмени работи в НВО, конкурсни работи и др.

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. Награди и средства, изплащани в началото на учебната година, на Коледа и 24-ти май-ден на славянската писменост и култура и/или по други поводи.

3.8. На основание чл. 119 от Кодекса на труда, чл. 13, ал. 1 т. 4 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата и във връзка със Заповед № РД 09-1092/11.04.2019 г. на министъра на образованието и науката за определяне на училищата, които да участват в техническото и финансовото изпълнение и да извършват разходи по Проект BG05M2OP001-2.011 „Подкрепа за успех“, финансиран от Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове., както и Инструкция за изпълнение на дейностите по Проект BG05M2OP001-2.011 „Подкрепа за успех“, директорът на училището:

3.8.1. сключва допълнителни споразумения по чл. 119 от Кодекса на труда с ръководителите на групи за обучителни затруднения, работещи на трудов договор, с училището, в които определя срока и изпълнението на конкретните дейности по проекта и размера на допълнителното възнаграждение за отработен учебен час. Отговаря за приемане на работата на ръководителите на групи за обучителни затруднения;

3.8.2. Ръководителите имат право на допълнително възнаграждение за изпълнение на задълженията си, определено въз основа на реално отработени, отчетени и приети часове с часова ставка от 15.00 лева/без осигурителните вноски за сметка на работодател/, но не повече от максималния брой часове, определени в тематичната програма на извънкласната дейност..

3.8.3. Броят на отработените часове се отчита месечно с отчет за отработените часове, който се приема от директора на училището.

3.8.4. С допълнително споразумение по т. 2, 3, 4 се определят задълженията на лицето, изискванията към съхранението на финансово-счетоводните документи, часовата ставка и условията, при които се изплаща допълнителното възнаграждение.

3.8.5. Сключва допълнителни споразумения по чл. 119 от Кодекса на труда към основния трудов договор за длъжността, която заемат в училището :

- с координатор „Изпълнение на дейностите“

- с експерт „Техническо и финансово изпълнение“.

3.8.6. За реализиране на дейностите по Проекта директорите на училищата по проекта назначават образователни медиатори и/или социални работници.

3.8.7. За срока на проекта на членовете на УЕОУ се изплаща възнаграждение за изпълнение на определените им задължения по организиране, управление, контрол и отчитане на дейностите на ниво училище въз основа на одобрен отчет за извършена работа.

✓ Възнагражденията и осигурителните и здравноосигурителните плащания за сметка на работодател на лицата по ал. 1 са за сметка на средствата за организация и управление по чл. 93, ал. 3 по бюджета на училището за съответната учебна година.

- ✓ Часовата ставка на членовете на УЕОУ се определя в размер на индивидуалната часова ставка на лицето по основното му трудово правоотношение.
- ✓ Индивидуалната часова ставка се изчислява, като сумата от основната индивидуална работна заплата и допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит на лицето се разделят на 168 часа.
- ✓ Отчетите на членовете на УЕОУ се изготвят за всеки месец, подписват се и се одобряват чрез информационната система от директора на училището за лицата, заемащи позициите по чл. 9, ал. 1, т. 2 и 3. Отчетът на директора на училището се одобрява чрез информационната система на проекта от координатора по чл. 8, ал. 1, т. 1.
- ✓ Одобрените месечни отчети се разпечатват и съхраняват към счетоводната документация по проекта.
- ✓ Изплащането на възнагражденията на членовете на УЕОУ се извършва периодично. Периодът за изплащане на възнагражденията на ръководителите на групи се определя от директора на училището.

#### Раздел трети

### **ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ В УЧЕБНОТО ЗАВЕДЕНИЕ**

#### **А) МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА**

**Чл. 6** Минималната работна заплата за непедagogическите специалисти в учебното заведение за нормална продължителност на работното време и за работа при нормални условия на труд е в размер на **610 лв.** месечно. Минималната основна месечна работна заплата за учител с висше образование по съответната специалност с пълна преподавателска норма часове/Наредба 4 от 20.04.2017 г. на МОН/ се определя по механизъм утвърден от директора на училището и в изрична негова заповед, но не по ниска от определената в Приложение №3 към чл. 16 на Наредба 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда.

**Чл. 7 (1)** Промени в размера на минималната работна заплата/ МнОРЗ/ за училището и промени в основните месечни работни заплати /ОМРЗ/ на персонала на училището, могат да се извършват с решение и заповед на Директора на училището; по повод сключване на нов КТД на браншово/отраслово ниво; промяна в законодателството.

(2) В случаите по преходната 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 училище.

#### **Б) ОСНОВНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ**

**Чл. 8 (1)** Основните 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 учебното заведение трудови стандарти и учебни програми, критерии и норми за количество, и времетраене на работата, определени в НСОПЗ, настоящите ВПОПЗ и/или КТД.

(2) Основните работни заплати на педагогическия и непедагогическия персонал в учебното заведение, за които в съответствие с настоящите ВПОРЗ се прилага повременната форма на заплащане на труда, съответства на стопроцентовото изпълнение на определените им трудови задължения при оптимално качество на дейността и функциите за определено време и нормите съгласно Наредба № 4/20.04.2017 г.

(3) Размерите на основните работни заплати на учебното заведение за педагогическия и непедагогическия персонал се определят в съответствие с длъжностните характеристики и изискванията на министерски постановления и наредби за бюджетните организации в рамките на утвърдените средни брутни работни заплати на едно лице и средствата за работна заплата заложена в делегирания бюджет на училището на базата на оценка и степенуване на работните места и длъжностите, като се отчитат:

- сложността на труда (*характеристика на задачите, обвързана с необходимото образование, квалификация, друга подготовка и предварителен опит на изпълнителите, творчество, съвместяване на функции*);
- отговорността на труда (*за трудовия процес, за взимане на решения, материална и/или финансова отговорност, за други работещи и структурни единици*);
- тежестта на труда (*работа на смени и по график, физически усилия, принудителна работна поза и/или ритъм на работа, потенциални стресови ситуации*);
- параметрите на работната среда (*работа на открито, микроклимат, шум, вибрации*);
- нормите на преподавателската работа (*учебни часове, които се изпълняват от педагогическия персонал в рамките на работното време, установено в трудовия договор, съобразено с изискванията на Кодекса на труда*);
- обособено установяване на йерархия на функциите и задълженията в учебния процес;
- системно отразяване на настъпили изменения в съдържанието на функциите и задълженията включително по длъжностна характеристика;
- по-добро обхващане на различните елементи, които определят възнаграждението;

(4) Критерии за оценяване на длъжността за определяне на основната работна заплата:

- образование;
- професионален опит;
- творчество, инициативност;
- сръчност;
- съвместяване на дейности;
- отговорност за осъществяване на трудовия процес;
- отговорност за безопасността на други лица;
- отговорност на контактите;
- отговорност за средствата и предметите на труда;
- отговорност на решенията.

(5) Механизъм за определяне на основната месечна работна заплата/ОМРЗ/.  
т.1.ОМРЗ на педагогическия персонал се определя както следва:

1.1. ОМРЗ на педагогическия персонал с висше образование (бакалавър, магистър) се определя в зависимост от педагогическия стаж и новите длъжности:

- Директор – **1334 лв.**
- Учител, възпитател: **1085 лв.**
- Старши учител, старши възпитател: **1120 лв.**

1.2. За учители с висше образование преподаващи учебен предмет, който не отговаря на придобитата от тях правоспособност – 90 на сто от МнРЗ на учител с висше образование и съответната квалификация/правоспособност/ по преподавания предмет.

1.3. За учители със средно образование – 80 на сто от МнРЗ на учител с висше образование и съответната квалификация/правоспособност/ по преподавания предмет.

т.2 ОМРЗ за непедagogическия персонал се определя както следва:

1. За длъжности, неизискващи образователна степен и професионална квалификация – не по-малко от минималната работна заплата;

2. За длъжностите с квалификация „помощник-възпитател” – не по-малко от 105% от минималната работна заплата;

3. За длъжностите с квалификация „готвач” – не по-малко от 110% от минималната работна заплата за страната;

4. За длъжностите с квалификация „домакин” – не по-малко от 115% от минималната работна заплата за страната;

5. За длъжностите с квалификация „счетоводител“ – не по-малко от 125% от минималната работна заплата за страната.

5. За длъжностите с квалификация „шофьор на училищен автобус“ – **726 лв.**

Минималните месечни основни работни заплати за обслужващия персонал се отнасят за членове на Синдикалната организация.

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

## **В) БРУТНА РАБОТНА ЗАПЛАТА**

**Чл.10.** Брутната работна заплата не може да съдържа по-малко елементи от изрично установените с нормативен акт. Като определя основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения, които се изплащат задължително, както и тези, които се уговарят по установения ред във вътрешни правила.

**Чл.11** Брутната работна заплата се състои от:

- основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и прилаганата система на заплащане на труда в учебното заведение;
- допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в наредбата, в друг нормативен акт или във вътрешните правила за работна заплата;
- други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор.
- Допълнително трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл.259 от Кодекса на труда;

## Г) ИНДИВИДУАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

**Чл.12.(1)** Индивидуалната работна заплата по трудов договор се договаря между работодателя (директора на училището) и работника или служителя в рамките на утвърдения по формула от първостепенния разпоредител бюджетен кредит.

**(2)** При договарянето се вземат предвид изискванията за съответната длъжност и индивидуалните качества, и предходен опит на работника или служителя, при спазване на реда и условията, предвидени в настоящите правила.

**(3)** Работата по трудово правоотношения се възмездява от работодателя чрез заплати и обезщетения. Заплатата се договаря между страните в съответствие с приетата от работодателя система на заплащане.

**(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 и кадрови справки. В тези случаи след изтичането на изпитателния период може да се прави нова преценка на фактическите качества, способности и опит в съответствие с изискванията на нова длъжностната характеристика на съответната длъжност, работно място.

**Чл.13** Месечните индивидуални работни заплати на учителите, работниците, специалистите, ръководните кадри и помощно-техническия персонал се поставят в зависимост от текущо постигнатите резултати по количествени и качествени и други параметри, върху които те могат да въздействат пряко.

**Чл.14** Месечните индивидуални работни заплати се формират според определените минимални размери и в по-високи стойности за длъжността, съгласно министерско постановление за съответния период и наредба, в зависимост от утвърдените делегирани бюджетни средства, като се има предвид разплащането на всички видове разходи в училището, за да функционира учебния процес без затруднения.

**Чл.15** 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. 29, ал. 1 и чл.30, ал.1 и 2 от КТД/11.06.2018 г. и Анекс № 201-216/29.11.2018 г., Анекс към КТД -№ Д 01 – 236/12.11.2019 г.

**Чл.16** Индивидуалната работна заплата на педагогическия персонал се формира по следните параметри:

- нормата за преподавателска работа (учебни часова) за съответното работно място на учител по утвърдената учебна програма за годината в рамките на работното време установено в трудовия договор;
- възложени в индивидуална длъжностната характеристика допълнително часове и дейности над нормата;
- изискванията за образование и за професионална квалификация;
- умения за работа с деца и отговорност;
- умения за водене на учебната документация;
- самостоятелност по време на работа и степен на трудност;
- обхват на решенията и умение за творчество;
- умения за вътрешно и външно общуване и представителство;
- изготвя се пълен списък на всички функции (длъжностна характеристика) осъществявани и необходими на съответната длъжност учител; конкретно описание на функциите (цел на функциите; мястото и

в йерархичния ред и в образователната структура училище;нейното практическо съдържание и изброяване на задачите); необходимими умения и познания, работно място;

**Чл.17** Индивидуалните основни месечни работни заплати на непедagogическия персонал, при нормална продължителност на работното време, се договарят от директора на училището в размери не по-ниски от минималната работна заплата за страната.

**Чл.18.** Индивидуалната работна заплата, определена с трудовия договор се гарантира.

#### **Д) ГОДИШНО И ЕДНОКРАТНО СТИМУЛИРАНЕ, НАГРАДИ**

**Чл.19.(1)** В зависимост от разликата от плановите годишни средства в бюджета на учебното заведение за работна заплата и действително изплатените средства за 12 месеца, работодателят определя размери на наградите в стойност или предмети за всяко поотделно индивидуално трудово правоотношение за длъжност или дейност. Паричните награди се дават под формата на допълнително възнаграждение.

**(2) Критерии за определяне на паричните и стойността на предметни награди**

**т.1** Качествено и в срок изпълнени служебни и трудови задължения.

**т.2** Недопускане на нарушения на трудовата дисциплина.

**т.3** Изпълнение на допълнително поставени задачи и отговорности.

**т.4.** За решаване на отговорни и важни задачи по структурно и технологично обновление и повишаване на качеството на работата на учебното заведение;

**т.5** За принос при постигнати много добри резултати в учебния процес и обучението на децата.

**(3)** При награждаване за годишни резултати се извършва разпределение на средства до рамките на утвърдения годишен бюджет (делегирани средства) в учебното заведение.

**(4)** Конкретните размери за годишната награда на работниците и служителите се определя от директора на училището със заповед или се предлага от учителския съвет, по критерии определени в решението по ал.2, и се утвърждава от работодателя. Размерът на наградата не може да надвишава две брутни работни заплати в стойност или предмети. Средствата за наградата се определят до две брутни заплати за служител и работник поотделно за всяко негово основно трудово правоотношение, както и за допълнително трудово правоотношение или дейност.

#### **Е) РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ**

**Чл.20. (1)** Формираните, съгласно правилата месечни индивидуални работни заплати, както и полагащите се съгласно закон, индивидуалния трудов договор, КТД и/или тези правила допълнителни трудови възнаграждения, се изплащат:

Заплата: до 12 число на следващия месец.

**(2)** Отпуските, платени и неплатени, се начисляват и заплащат след писмено разрешение от работодателя със заповед. Изчисленията за получаваните средства по време на платен отпуск се извършват съгласно чл.177 от КТ.

**(3)** Отпуските за временна нетрудоспособност се оформят след представяне на оригинален болничен лист издаден от съответния орган и се заплащат по установения ред.



- (4) Изготвят се форми за присъствие и действително отработено време.
- (5) Обезщетенията при освобождаване или пенсиониране на работници и служители на учебното заведение съгласно Кодекса на труда се изплащат на основание писмена заповед на директора, в която се посочва основанието за изплащането на обезщетението.

## **Ж) УДРЪЖКИ ПО ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ**

**Чл.21** Работодателят може без съгласието на работника и служителя да извършва удържки от неговото възнаграждение (чл.272 от КТ) като следва:

- надвзети суми поради техническа грешка;
- плащане на дължими от лицето данъци, които на основание данъчните закони се удържат от трудовото възнаграждение;
- внасяне на задължителните осигурителни вноски;
- удържки от суми по запови, наложени по съдебен ред;
- запови наложени по съответния ред;
- удържки в случаите на ограничена имуществена отговорност по чл.210 от КТ

### Раздел четвърти

## **ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл.22.** На работниците и служителите (педагогически и непедагогически персонал) в учебното заведение се заплащат допълнителни и други трудови възнаграждения в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, Наредба за работната заплата на персонала в звената от системата на народната просвета, КТД подписан от директора на училището, наредби на община Правец и настоящите ВПОРЗ.

**Чл.23.(1)** За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите в училището, се заплаща допълнително месечно възнаграждение към основното месечно възнаграждение в размер на 1 на сто за всяка година трудов стаж и професионален опит за назначените служители по трудово правоотношение. Правото за получаване на това възнаграждение възниква при трудов стаж, не по-малък от една година.

**(2)** Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, се заплаща за действително отработено време в рамките на установената продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение, а при непълно работно време - по всеки отделен трудов договор, до допълване на съответната месечна продължителност.

**(3)** Правата на ново постъпилите работници и служители с оглед размера на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се установяват след преценка и определяне на продължителността на трудовия стаж в съответствие с договореното в КТД на отраслово/браншово равнище относно същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия както следва:

**т. 1** За придобит трудов стаж и професионален опит се признава работа:

- стажът, признат по реда на Кодекса на труда, за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в училището, в т.ч. на различни работни места и длъжности;
- времето, през което работникът или служителят е работил в системата на образованието преди промяна на работодателя в случаите на чл.123 и 123а от Кодекса на труда;
- трудовият стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие (училище) по смисъла на §1 т.2 от допълнителните разпоредби на КТ на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.
- на същата длъжност (работа или дейност), която ще заеме лицето в училището, отработен (придобит) в друга общинска или държавна институция, организация или фирма.
- Придобитият до 01.07.2007 г. в друго предприятие трудов стаж да се зачете изцяло за трудов стаж и професионален опит по смисъла на НСОПЗ, ако той е придобит по трудово правоотношение или на държавна служба.
- придобит стаж по специалността на завършеното образование от лицето изискващо се по длъжностна характеристика.

**(4)** Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се изменя на период, не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит.

**Чл.24.** За отработен нощен час или за част от него между 22.00 и 06.00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер не по-малко **0.30 лв.** за отработен час

**Чл.25. (1)** Допълнителното възнаграждение в случай на вътрешно заместване по чл.259 от Кодекса на труда се определя съответното в заповед от директора или допълнително споразумение, както следва:

- за длъжности с ръководни функции в размер не повече от 75% от основната заплата за работното място (длъжността) по заместването;
- за длъжности с изпълнителски функции (педагогически и непедagogически персонал) не повече от основната заплата за работното място (длъжността) по заместването.

**Чл.26. (1)** В брутната работна заплата на персонала в системата на учебното заведение, освен допълнителните трудови възнаграждения, определени от Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове, може да се включват следните допълнителни трудови възнаграждения:

**1.** За ПКС, свързана с изпълняваната работа на учител в учебното заведение в размери, както следва:

|          |              |
|----------|--------------|
| първа    | - 95.00 лева |
| втора    | - 80.00 лева |
| трета    | - 70.00 лева |
| четвърта | - 50.00 лева |
| пета     | - 30.00 лева |

**2.** За изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа, ако те не са отчетени при определянето на основната работна заплата се заплащат като лекторски часове в размер на:

**8.50** лева за 1 учебен час. – за учител с висше образование с придобит образователно-квалификационна степен “магистър” или “бакалавър”и учител с полувисше образование, по чл. 42, ал. 1, т. 1, буква “б” ЗВО

**7.00** лева за 1 учебен час – за учител притежаващ професионална квалификация „учител”, но не отговарящ на изискването за заемане на конкретната длъжност;

**6.30** лева за 1 учебен час – за учител със средно образование

Когато лекторските часове са по вътрешно заместване се изплащат съобразно това, дали образованието на заместващия съответства с изискванията за образователен ценз за преподаване на съответния предмет.

- За отговарящ на специалността с висше образование степен бакалавър и магистър и с полувисше образование - **8.50** лв. за един проведен час.

- За не отговарящ на специалността – **7.00** лв. за един проведен час.

- За учител със средно образование – **6.30** лв. за един проведен час

**3.** На класен ръководител/член на синдикатите/

- за консултиране на родители и ученици, и водене на училищна документация на съответната паралелка в размер на **42** лева за 1 месец/ за взет веднъж в седмицата учебен час от 40 мин., съобразен с предварително изготвен график, утвърден от директора на училището, ако вторият час на класа е в почивен(празничен) ден, той се надработва в друг работен ден от същата седмица..

- на учителите в ПГ се изплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на **22 лв.** месечно, по график утвърден от директора, само в учебно време за действително взети часове.

Възнаграждението се дължи само за действително отработено време./ **КТД Д 01-100/11.06.2018г.,/ и Анекс към КТД от Д 01 – 236/12.11.2019 г.**

**4. (1)** За официални празници или началото на учебната година - до три пъти годишно, при недопускане на просрочени финансови задължения и не разплатени разходи или недостиг от средства за функциониране на учебното заведение и осигуряване на учебния процес в системата на делегиран бюджет по утвърдените средства по формула за училището. Допълнителните възнаграждения се изплащат само при изготвен анализ на приходите и разходите по приоритети, утвърден от директора, като разпоредител с кредита и установяване на повече средства от необходимите за функциониране на училището до края на бюджетната година.

**(2)** За допълнителни дейности, извършвани от педагогическия персонал, определени в приложение №2 на Наредба №2/18.02.2008г. **НАРЕДБА № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда**

- изпитване на един ученик във формите на индивидуално и самостоятелно обучение.

- председател на комисия в размер на 5.00 лева

- член на комисия в размер на 3.00 лева

- за участие като квестор, председател или член на комисия в НВО и ДЗИ в размер на 3 лв.

**5.** За работа с деца и ученици със специални образователни потребности в размер на **30 лв.** месечно, на учители и възпитатели. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време за през периода на учебните занятия.

**6.** За участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца и ученици в задължителна училищна възраст – по преценка на директора съобразно реално извършените дейности през месеца.

(2) Средствата за изплащане на допълнителните възнаграждения се осигуряват в рамките на делегирания бюджет по утвърдената формула за съответната година.

(3) Конкретните размери на допълнителните възнаграждения се договарят от директора и се определят в индивидуалния трудов договор или заповед.

**Чл.27. (1)** За допълнителен труд с по-продължителен характер, извън определените трудови задължения съгласно основния трудов договор и утвърдена длъжностна характеристика, се сключва втори трудов договор (чл.110 от КТ) и средствата могат да бъдат осигурявани в §0200”Други възнаграждения и плащания”.

**Чл.28.** Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, както следва:

1. 50 на сто – за работа през работните дни;
2. 75 на сто – за работа през почивните дни;
3. 100 на сто – за работа през дните на официалните празници;
4. 50 на сто – за работа при сумирано изчисляване на работното време.

**Чл.29. (1)** Допълнителни трудови възнаграждения или част от тях могат да се изплащат в натура, ако това е предвидено в акт на Министерски съвет, в колективен трудов договор или в трудовия договор.

**Чл.30. (1)** Социално-битово и културно обслужване в учебното заведение се финансира от средствата разчетени в делегирания бюджет в размер до 3% върху годишния фонд работна заплата на персонала по трудово правоотношение.

(2) Начинът на изплащане на средствата за социално-битово и културно обслужване се определят с решение на общото събрание на работниците и служителите.

(3) Средствата за СБКО се изплащат за действително отработено време.

(4) Средствата за СБКО не могат да се изземват и използват за други цели.

**Чл. 31.(1)** Средствата за представителното облекло на лицата от педагогическия персонал и счетоводител са в размер не по- малко от **430 лв.**

(2) При постъпване на работа педагогическите специалисти получават средства за представително облекло, пропорционално на оставащите до края на календарната година месеци

**Чл. 32.(1)** На работниците и служителите от непедагогическия персонал се осигурява безплатно работно или униформено облекло в размер не по-малко от **300 лв.**

(2) При постъпване на работа лицата от непедагогическия персонал получават средства за работно облекло, пропорционално на оставащите до края на календарната година месеци

## Раздел пети

### **УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ**

**Чл. 33. (1)** Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическите специалисти в училището, въз основа на оценяване, извършено по показатели (приложение № 1 и критерии към тях.

(2) При извършване на оценяването по реда на ал. 1 броят на точките към показателите в приложение № 1 може да се коригира с решение на педагогическия съвет в зависимост от вида и спецификата на институцията по чл. 1. Корекцията се извършва в рамките на общия брой от 100 точки и не може да надхвърля 20 % за всеки отделен показател. Решението за корекция на показателите се приема в срок до 30 септември на учебната година, за която ще се извършва оценяването на постигнатите резултати.

(3) Резултатите от труда на педагогическите специалисти се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 1 октомври.

(4) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическите специалисти са включени в стандартите за едно дете или ученик и се планират в рамките на бюджетите на институциите в размер не по-малко от 4 % и не повече от 4,5% от годишния размер на средствата за работни заплати.

## Раздел шести

### 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 структурата и организацията на работната заплата и Наредба 4 /20.04.2017г.

(2) Вътрешните правила за работна заплата се приемат на общо събрание на колектива на учебното заведение.

(3) Изменения и допълнения на правилата се правят по реда на приемането им от общо събрание.

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

**& 3.** Тези правила са допълнени и актуализирани на заседание на общо събрание с Протокол № 1 /06.01.2020 г. Приетите промени и изменения влизат в сила от 01.01.2020 г.

1. Промените в заплатите – от 01.01.2020 г.

2. Промените в лекторските часове от 01.01.2020 г.

3. Промените в допълнителното възнаграждение за работа с деца и ученици със СОП - 01.01.2019 г.

4. Промените в чл. 31, ал.1 и чл.32, ал.1 – за нов размер на работното и представително облекло на непедagogическия персонал влизат в сила от 01.01.2019 г.

5. Промените в заплащане на допълнителен час на учителя в ПГ и на класните ръководители – 01.01.2020 г.

6. Промени приети с решение на ПС протокол № 7 от 24.04.2019 г. и касаещи заплащането на труда на участващите специалисти в изпълнение на дейности по *Проект BG05M2OP001-2.011 „Подкрепа за успех“, финансиран от Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове.* - влизат в сила от 02.05.2019 година.

7. Промените свързани с допълнително заплащане на членовете за участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в

образователната система на деца и ученици в задължителна училищна възраст са приети с Протокол № 3 /18.10.2017 г. и влизат в сила от 15.09.2017 г.