



ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ „ШАНДОР ПЕТЪОФИ“

гр. Хасково 6303, ж.к. „Орфей“, тел.: 038/643100, e-mail: shandor.haskovo@gmail.com

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА СТРУКТУРАТА

И ОРГАНИЗАЦИЯТА

НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

*Вътрешните правила са актуализирани на Общо събрание с протокол № 4/09.09.2022 г.
Влизат в сила от 01.09.2022 година*

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Настоящите Вътрешни правила за структурата и организация на работната заплата /ВПСОРЗ/, уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в *Основно училище “Шандор Петьофи”*- гр. Хасково и са изготвени в съответствие с :

1. Кодекса на труда;
2. Закон за държавния бюджет на Република България;
3. ПМС за изпълнение на държавния бюджет на Република България;
4. Наредба № 4 от 20.04.2017 г. на МОН за нормиране и заплащане на труда;
6. Действащ колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищно образование и Анекси към него;
7. Други нормативни актове, свързани с работната заплата и нейната организация.

(2) Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с приетата нормативна уредба след съгласуване с ръководството на синдикалната организация.

Чл. 2. С настоящите правила се определят:

1. Условието, реда и начините за формиране на средствата за работна заплата;
2. Условието и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;
3. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване; реда и начина за изчисляване на месечната заплата.
4. Редът за събиране, обработване, съхраняване и използване на информация и документи, необходими за изчисляване на полагащите се брутни и нетни трудови възнаграждения.
5. Получаване на парични и предметни награди, съобразно конкретните условия.

Чл. 3. (1) Целите на тези правила са:

1. Законосъобразна и справедлива организация на работната заплата, която да мотивира преподавателите и служителите за ефективно изпълнение на задачите в *Основно училище “Шандор Петьофи”*- гр. Хасково, за постигане на общите цели и приоритети в училището.
2. Да се посочат ясни критерии за промяна в индивидуалните трудови възнаграждения.
3. Да не се допуска дискриминация или неравносечно третиране на преподавателите и служителите при определяне и изменение на техните индивидуални трудови възнаграждения.
4. Индивидуалната работна заплата на всеки учител да бъде функция от неговия образователен ценз, квалификация, стаж по специалността, кариерно развитие.

(2) Системата за заплащане на труда е повременна, като за учителите включва изпълнение на индивидуалните норми преподавателска заетост, утвърдени в Списък – Образец № 1 за съответната учебна година.

II. ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. Годишният размер на средствата за работна заплата в *Основно училище “Шандор Петьофи”*- гр. Хасково се формира от предоставената субсидия от първостепенния разпоредител – Община Хасково, на основата на въведен с Решение на Министерски съвет стандарт за издръжка на един ученик за делегираните от държавата дейности.

III. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 5.(1) Брутната работна заплата се състои от:

1. основна работна заплата;
2. допълнителни трудови възнаграждения;
3. други трудови възнаграждения.

(2) При изплащане на работниците и служителите на обещетение по чл. 222 от КТ брутната заплата се състои от :

- **Педагогически специалист:**

1. Основна работна заплата
2. Допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер / за придобит трудов стаж и професионален опит; професионална – квалификационна степен /

- **Непедагогически специалист:**

1. Основна работна заплата
2. Допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер / за придобит трудов стаж и професионален опит/.

(3) На работниците и служителите се изплащат обещетения в следния размер:

- чл. 222, ал. 1 от КТ – брутно трудово възнаграждение за срок от два месеца;
- чл. 222, ал. 3 от КТ – за педагогически специалисти, които през последните 10 години от трудовия си стаж са заемали длъжност на педагогически специалист се изплаща обещетение от 01.01.2021 г. в размер на 11 брутни заплати;
- чл. 222, ал.3 от КТ – на лица от непедагогическия персонал, които са работили при същия работодател през последните 10 години от трудовия им стаж 8,5 брутни работни заплати;
- чл. 222, ал. 3 от КТ – на работниците и служителите, които са работили при същия работодател по – малко от 10 години от трудовия му стаж – 2 брутни заплати.

Чл. 6. Основната месечна работна заплата за педагогическия персонал е възнаграждение за изпълнението на нормата преподавателска работа и другите трудови задължения, присъщи за длъжността в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време.

Чл. 7. (1) Индивидуалните основни месечни работни заплати на педагогическия и непедагогическия персонал при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от определените в Приложение 3 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. на МОН по длъжностни нива;

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

1. Изключения от минималните размери на основните месечни работни заплати на педагогическите специалисти се допускат, когато индивидуалната норма преподавателска работа на лицето е под минималната норма преподавателска работа, определена в приложение № 1 към чл. 4, ал. 11.

(3) При определяне на по-висока индивидуална норма преподавателска работа по реда на чл. 10, ал. 1 на педагогическите специалисти се определя по-висока индивидуална основна месечна работна заплата пропорционално на увеличението на нормата.

(4) Когато в началото на учебната година на педагогически специалист се определи по-ниска индивидуална норма преподавателска работа от тази за предходната учебна година или определената индивидуална норма преподавателска работа се намали в някой от случаите по чл. 11, основната му работна заплата се намалява пропорционално на намалението на нормата при спазване на условията и по реда на чл. 119 от Кодекса на труда.

(5) Индивидуалните основни месечни работни заплати на непедagogическия персонал при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от минималната работна заплата за страната

(6) Конкретните размери на индивидуалните основни работни заплати се договарят от директора в рамките на утвърдения бюджет на училището и се определят в индивидуалния трудов договор.

Чл. 8 . Измененията на основните месечни заплати на работниците и служителите се извършват при:

1. Промяна с нормативен акт;
2. Преназначаване на друга длъжност;
3. В други случаи, предвидени в нормативен акт.
4. В други случаи при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 (Работодателят може едностранно да увеличава трудовото възнаграждение) и чл. 119 (Трудовото правоотношение може да се изменя с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време) от Кодекса на труда.

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ДРУГИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И УСЛОВИЯ ЗА ТЯХНОТО ПОЛУЧАВАНЕ

Чл. 9. За положения извънреден труд се заплаща увеличение в минималните размери по реда на чл. 262 от Кодекса на труда. Увеличението се изчислява на базата на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер на работника или служителя по индивидуалния трудов договор, освен ако е договорено друго.

Чл. 10. (1) За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.

(2) За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на Кодекса на труда за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в училището.

(3) При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се отчита и:

1. трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие по смисъла на § 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия;

2. времето, през което без трудово правоотношение лицата са упражнявали трудова дейност и/или професия, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор, и са били задължително осигурени за всички осигурени социални рискове или за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица;

(4) Условието, при които се зачита сходният характер на работата, длъжността или професията по ал. 3, се определят с колективен трудов договор на браншово равнище.

(5) Допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработено време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение, а при непълно работно време - по всеки отделен трудов договор, до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време.

(6) Правото за получаване на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит възниква при придобит трудов стаж и професионален опит не по-малък от една година.

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

(8) Допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит е с постоянен характер.

Чл.11. (1) За изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа.

(2) Вътрешно съвместяване по чл. 259 от КТ се заплаща в размер на 70 % от основната месечна заплата на замествания, когато заместването е за не по-малко от един ден.

(3) Проверка на изпитни материали от външно оценяване и олимпиади според вида на оценяваната работа.

(4) Изпитване на един ученик във формата на самостоятелно обучение /за всеки изпит по отделните предмети/

Чл. 12. За професионално-квалификационна степен не по – малко от минимално определените в КТД;

Чл. 13. За консултиране на родители, деца и ученици и водене на задължителната документация на съответната паралелка,подготвителна група и в ЦОУД се изплаща допълнително трудово възнаграждение на класните ръководители, учителя на подготвителна група и учителите ръководители на ЦОУД.

Допълнителното възнаграждение по чл.13 се изплаща за съответните дейности, които се извършват 45 минути извън седмичното разписание на учебните занятия по график, утвърден от директора. Възнаграждението се изплаща само през времето на учебните занятия.

Чл. 14а. За организация по провеждане на ученическите олимпиади на общински кръг – еднократно допълнително трудово възнаграждение на зам.- директора по учебната дейност.

Чл. 14б. За работа с деца и ученици със специални образователни потребности, зам.- директор по учебната дейност и учители.

Чл. 14в. За секретар на Педагогическия съвет и протоколист на Общото събрание на работниците и служителите.

Чл. 14г. За наставничество на учители.

Чл. 14д. Реализиране дейностите по Механизъм за съвместна работа на институциите по обхващане и включване в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст – за един астрономически час.

Чл. 14е. За провеждане на допълнително обучение на деца и ученици, които не са усвоили компететностите, заложиени в учебната програма, или на деца, които не владеят български език.

Чл. 14ж. За провеждане на допълнително обучение на ученици, отсъствали повече от десет учебни дни от училище поради заболяване и по решение на Екипа за подкрепа за личностно развитие.

Чл.14з. На педагогически специалист или на служител от непедagogическия персонал извършващ бързи антигенни тестове в една паралелка от начален или прогимназиален етап получава допълнително трудово възнаграждение по 100 лв. месечно след отчетен протокол за извършено тестване.

Чл. 15.(1) За официални празници - до три пъти годишно: **за Деня на българската просвета и култура и на славянската писменост, за началото на учебната година и за Коледа** при наличие на финансова възможност и липса на неразплатени и просрочени задължения.

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

- За Деня на българската просвета и култура и на славянската писменост – четири месеца;
- За началото на учебната година – осем месеца;
- За Коледа – единадесет месеца

Допълнително трудово възнаграждение се определя пропорционално на отработените дни , когато отработеното време е не по – малко от предвидимите месеци за посочените по – горе периоди. Отработеното време не може да бъде по – малко от един месец. Изключение се допуска по решение на работодателя.

При определяне на отработеното време се включват всички ползвани законоустановени платени отпуски, с изключение на отпуски при условията на чл.160, ал.3, отпуск за отглеждане на малко дете, който се ползва на основание чл.164 от КТ и отпуски при временна неработоспособност на основание чл.162 от КТ. Изключение се допуска по решение на работодателя.

Размерът им се определя със заповед на директора и е пропорционално на действително отработеното време за периода от 1 януари до 1-во число на месеца, в който се начисляват и изплащат. За действително отработено време се зачита и времето на платен годишен отпуск.

Чл. 16. Допълнителните трудови възнаграждения са определени в Приложение № 2.

Чл. 17. (1) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогически специалисти се планират в рамките на бюджетната институция в размер – 4,2 % от годишния размер на средствата за работната заплата на педагогическите специалисти.

(2) Средствата за допълнително трудово възнаграждение от труда на непедагогическия персонал се планират в рамките на бюджетната институция в размер – 2,5 % от годишния размер на средствата за работната заплата на непедагогическия персонал.

(3) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат педагогически специалисти, които имат действително отработени при същия работодател най – малко 124 дни за учебната година и непедагогически специалисти, които имат действителноотработени при същия работодател най – малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването.

(4) Разработват се критерии и показатели:

- За педагогически специалисти по показатели на национално ниво и критерии, приети на педагогически съвет.
- За непедагогически специалисти критерии и показатели разработени на ниво училище.

Чл. 18. (1) При реализирани финансови икономии в края на финансовата година със заповед на директора могат да се определят и еднократни допълнителни трудови възнаграждения .

(2) Средствата за еднократно допълнително стимулиране по ал.1, констатирани в края на финансовата година, се разпределят пропорционално на база основна заплата. Размерът на индивидуалното еднократно допълнително възнаграждение се определя със заповед на директора и е пропорционално на действително отработеното време за периода от 1 януари до 30 ноември на текущата година. За действително отработено време се зачита и времето на платен годишен отпуск.

Чл.19 (1) В края на годината при реализиране на икономии със Заповед на директора може да бъде определена парична награда на лице от педагогически персонал, като се има предвид приноса на всеки учител за :

1. Реализиране на образованието – възпитателните цели;
2. Утвърждаване престижа на училището;
3. Използване на иновативни методи;
4. Качеството на изпълнение на служебните задължения;
5. Обогащане и опазване на материалната база.

(2) В случаите по ал.1, директорът назначава комисия за разпределяне на средствата и определяне размера на паричната награда. В състава на комисията участват: директорът, ЗДУД и представител на СО. Директорът взема окончателно решение за определяне размера на паричната награда по чл.19, ал.1.

(3) Директорът има право да награждава учители за постигнати отлични резултати, както следва:

1. За резултатите от Националното външно оценяване
 - 50 лв. за резултат на участие, равен или над ниво регион;
 - 100 лв. за резултат на участие, равен или над национално ниво;
2. За резултати от олимпиади, спортни и други състезания:
 - до 20 лв. за класиране на областни състезания;
 - до 40 лв. за класиране на зонални състезания;
 - до 50 лв. за отборна победа на външни състезания.

Чл.20 На педагогически и непедагогически персонал с наложено дисциплинарно наказание по чл.188 от КТ ДТВ по чл.15 и чл.18 не се определят до изтичане – срока-наказанието./наказаният получава 80 % от ДТВ /

V. РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл. 20. Формираните съгласно правилата месечни индивидуални работни заплати, както и полагащите се съгласно закон, индивидуален трудов договор, КТД и/или тези правила допълнителни трудови възнаграждения, се изплащат на две части, както следва:

- Аванс - до 15 число на месеца;
- Заплата – до 30 число на месеца

VI. РЕД ЗА СЪБИРАНЕ, ОБРАБОТВАНЕ, СЪХРАНЯВАНЕ И ИЗПОЛЗВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ И ДОКУМЕНТИ, НЕОБХОДИМИ ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ БРУТНИ И НЕТНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 21. Преподавателите придобиват право за получаване на ДТВ за ПКС след представяне на свидетелство за ПКС от съответния институт за повишаване на квалификация. ДТВ се начислява за следващия месец от представянето на документа.

Чл. 22. ДТВ по чл.11, ал.1 се начислява за реално взети часове над минималната норма задължителна преподавателска работа и се изплаща ежемесечно.

VII. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 23. Брутните месечни заплати на работниците и служителите работещи по трудово правоотношение включват:

1. Основното възнаграждение за действително отработено време през съответния месец;

2. Възнаграждение за ползван платен отпуск, ако има такъв;
3. Полагащи се допълнителни възнаграждения, съгласно Кодекса на труда и/или регламентирани в нормативни актове, и/или в тези Правила.

Чл. 24. (1) Среднодневният размер на основната заплата се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата на лицето се раздели на броя на работните дни през съответния месец.

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

VIII. СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

Чл. 25. (1) Осигуряване на средства за представително облекло на педагогическите специалисти и главния счетоводител, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора в размер на 430 лв.

(2) Осигуряване на безплатно работно облекло на работниците и служителите, членове на синдикалната организация, в съответствие с Наредбата за безплатно работно и униформено облекло и размер – 300 лв.

(3) На Общо събрание на работниците и служителите се определя вида и характеристиките на работното облекло, срока на износване, начина на закупуването му.

Чл. 26. За времето за провеждане на обучение от разстояние в електронна среда в условията на епидемии, енергини кризи, въведено извънредно положение или други непреодолими събития се изплащат, като допълнително трудово възнаграждение на провеждащите това обучение педагогически специалисти по 30 лв. месечно за компенсиране на разходи за консумативи.

IX. ОТПУСКИ

Чл. 27. 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 чл.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. Във връзка с обявената извънредна епидемична обстановка, обявена с решение № 325 на Министерски съвет от 2020 г., удължена с Решение № 629 на Министерски съвет от 26.08.2021 г., на основание чл. 156а от КТ, размерът на платения годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 от КТ за непедагогическия персонал от системата на предучилищното и училищно образование, членове на синдикалните организации, страни по КТД, да бъде увеличен с 20 работни дни над договорените по чл.27, т. 1 . **Ползването на този удължен отпуск е до приключване на обявената извънредна епидемична обстановка.**
3. Работници и служители от непедагогическия персонал с намалена трудоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен отпуск в размер на не по – малко от 34 работни дни.
4. Размерът на удължения годишен отпуск по чл.155, ал.5 от КТ и чл. 24, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските на педагогическите специалисти се определя общо на 56 работни дни.
5. За непедагогическия персонал допълнителен платен годишен отпуск по чл.156, т.2 от КТ – 8 работни дни. Списъкът от длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя от работодателя след съгласуване / консултации / със Синдикатите.

6. На работниците и служителите в образователните институции, членове на синдикатите и работодателските организации, страни по договора, работещи на 1 ноември, се изплаща трудово възнаграждение, равно на удвоения размер на средното дневно брутно трудово възнаграждение.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл. 37 от Кодекса на труда.

§ 2. Настоящите правила се утвърждават от директора след проведени предварителни консултации и съгласуване с ръководството на синдикалната организация в училището.

§ 3. Настоящите правила са утвърдени от директора и влизат в сила от 01.09.2022 г. със Заповед № РД13-539/14.09.2022 г.

§ 4. Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите Вътрешни правила.

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НА СО НА СБУ:
/МАРИАНА ДИМИТРОВА/

ДИРЕКТОР:
/АНТОАНЕТА ПЕТРОВА/