

Утвърдил:
(Минка Дринкова)



Заповед № ТЗ-03-129/23.01.2024 год.

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Раздел първи

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Настоящите Вътрешни правила за работната заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в НУ „Васил Левски“, с. Иганово и са изготвени в съответствие с:

1. Кодекс на труда.
2. Закон за изпълнение на държавния бюджет.
3. Наредба за структурата и организация на работната заплата.
4. Наредба за изменение на Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда.
5. Правила за определяне на работните заплати на директорите за съответната година.
6. Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование (ДО1-415/28.12.2023 г.).
7. Всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

(2) Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с действащата нормативна уредба.

(3) Изработването на настоящите правила, както и всички техни изменения и допълнения се извършва с участие на органите на синдикалните организации в

ВЯРНО С ОРИГИНАЛА

образователната институция, като се вземат предвид, получените от тях предложения и становища.

Чл. 2. Организацията на работната заплата в образователната институция включва:

1. общи положения за организацията на работната заплата;
2. формиране на средствата за работна заплата;
3. условия и ред за определяне и изменение на основните месечни заплати;
4. видове и размери на допълнителните възнаграждения и условия за тяхното получаване;
5. ред и начин за изчисляване на brutната месечна заплата.

Раздел втори

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В ОБРАЗОВАТЕЛНАТА ИНСТИТУЦИЯ

Чл. 3. (1) Работните заплати на персонала в образователната институция се определят в съответствие с Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда.

(2) Месечната основна работна заплата:

1. на педагогическите специалисти е възнаграждение за изпълнението на нормата преподавателска работа и на другите трудови задължения, присъщи за длъжността, в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време;

2. на непедагогическия персонал – в зависимост от длъжностната характеристика, други задължения, определени с индивидуалния трудов договор.

(3) В групата на педагогическите специалисти се включват следните длъжности:

1. педагогически специалисти с ръководни функции – директор (който изпълнява норма преподавателска работа);

2. педагогически специалисти – учители, педагогически съветник.

(4) В групата на непедагогическия персонал се включват следните длъжности:

1. служители – счетоводител;

2. работници – хигиенист;

ВЯРНО С ОРИГИНАЛА

Раздел трети

ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. (1) Директорът на образователната институция определя числеността на персонала и средната месечна брутна заплата на персонала, съобразно утвърдените разходи, като изготвя и утвърждава щатно разписание на длъжностите на персонала, длъжностно щатно разписание и поименно разписание на длъжностите и работните заплати.

(2) Длъжностното щатно разписание се утвърждава при изготвяне и актуализация на Списък-Образец № 1 или при промяна числеността на персонала.

(3) Поименното щатно разписание се утвърждава при всяка промяна на работната заплата.

Чл. 5. Средствата за работна заплата се използват за определяне и изплащане на:

1. основните месечни работни заплати;
2. допълнителни трудови възнаграждения:
 - а) с постоянен характер – за придобит трудов стаж и професионален опит, за професионално-квалификационна степен, ако не е включена като елемент в основната работна заплата и др.;
 - б) за новопостъпили учители и новопридобита професионално-квалификационна степен се начислява допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер;
 - в) с временен характер – за изпълнение на учебни часове по учебни предмети над минималната норма преподавателска работа, ако те не са отчетени при определяне на основната работна заплата; извънреден и нощен труд; на класен ръководител и учител ГЦОУД – за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка, както и на учител в детска градина или ПГ към училище – за водене на задължителната документация на съответната група и за консултиране на родители; за проверка на изпитни материали от външно оценяване и олимпиади; за изпитване на един ученик в задочна, индивидуална, комбинирана, дистанционна и самостоятелна форма на обучение и за провеждане на приравнителни изпити;
 - г) възнаграждения за платен годишен отпуск или друг вид платен отпуск;

ВЯРНО С ОРИГИНАЛА

- д) обезщетения по Кодекса на труда, в т.ч. договорени с колективни трудови договори;
- е) допълнителни възнаграждения за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти.

Раздел четвърти

УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 6. (1) Индивидуалните основни месечни работни заплати на педагогическите специалисти, които отговарят на изискванията за заемане на длъжността, при нормална продължителност на работното време не могат да бъдат по-ниски от:

1. Педагогически специалисти с функции по управлението на институциите:
 - а) Директор – не по-малко от 2 257 лв. – Правила за определяне на работните заплати на директорите на общинските училища и обслужващите звена за 2024 год.
2. Педагогически специалисти:
 - а) учител, педагогически съветник – от 1 778 лв. на 1 930 лв.;;
 - б) старши учител – от 1860 лв. на 2020 лв.;

(2) При договаряне на индивидуалните работни заплати, директорът отчита:

1. заеманата длъжност;
2. професионалната квалификация, необходима за заеманата длъжност;
3. професионалния опит на педагогическия специалист.

(3) Месечната основна работна заплата на педагогическите специалисти е възнаграждение за изпълнението на нормата преподавателска работа и на другите трудови задължения, присъщи за длъжността, в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време.

(4) 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 от Наредба № 4 от 2017 г. за нормиране и заплащане на труда.

ВЯРНО С ОРИГИНАЛА

(5) При определяне на по-висока индивидуална норма преподавателска работа по реда на чл. 10, ал. 1 от Наредба № 4 от 2017 г. за нормиране и заплащане на труда на педагогическите специалисти се определя по-висока индивидуална основна месечна работна заплата пропорционално на увеличението на нормата.

(6) 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 от Наредба № 4 от 2017 г. за нормиране и заплащане на труда, 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.

(7) Началната основна месечна работна заплата на лицата, 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“ за съответната професионално-квалификационна степен (или без ПКС), както следва:

1. за лица с висше образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ – 85 %;
2. за лица със средно професионално и средно общо образование – 65 %.

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

1. Счетоводител – не повече от 135% от минималната работна заплата;
2. Чистач – от 840 лв. до 940 лв.;

9) Конкретните размери на индивидуалните основни работни заплати на персонала в институциите се договарят между работодателя и работещите по трудово правоотношение, в рамките на утвърдените от първостепенния разпоредител с бюджет средства за работни заплати и се определят в индивидуалния трудов договор.

Чл. 7. Формираните, съгласно правилата месечни индивидуални работни заплати, се заплащат окончателно един път месечно без касово: до 10-то число на месеца, следващ месеца, през който е положен трудът и за който се начислява работна заплата.

Чл. 8. Изменения на основните месечни заплати се извършва при:

1. промяна с нормативен акт на основна заплата за заеманата длъжност;
2. преминаване на друга длъжност;
3. промяна в образователната степен, доказана със съответните документи;
4. в други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118 и чл. 119 от Кодекса на труда.

Раздел пети

ВИДОВЕ И РАЗМЕРИ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И УСЛОВИЯ ЗА ТЯХНОТО ПОЛУЧАВАНЕ

Чл. 9. (1) В брутната работна заплата на персонала в НУ „Васил Левски“ - с. Иганово освен допълнителните трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове по прилагането му, се включват и следните допълнителни трудови възнаграждения:

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;
2. за професионално-квалификационна степен, ако не е включена като елемент в основната работна заплата;
3. на класен ръководител – за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка, както и на учител в подготвителна група в училище, в група за ЦОУД – за водене на задължителната документация на съответната група и за консултиране на родители;
4. за постигнати резултати от труда през учебната година, съгласно раздел V от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда;
5. за проверка на изпитни материали от външното оценяване и олимпиади;
6. за наставничество – за подпомагане на новоназначен учител за срок до една година, в размер на не по-малко от 65 лв. месечно;
7. за официални празници или за началото на учебната година – до три пъти годишно – при възможност;
8. за работа с деца и ученици със специални образователни потребности – на педагогическите специалисти в детските градини и училищата, провеждащи интегрирано обучение и възпитание – не по-малко от 33 лв.;
9. за участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст /екип за обхват/ – не по-малко от 50 лв. при

ВЯРНО С ОРИГИНАЛА

действително посещение, отразено в протокол, и за участие на представителите на училището или детската градина, включени в екипа за обхват, които работят с институциите по въпросите на обхващането, включването и превенцията на отпадането от образователната система на децата и учениците, се заплаща допълнително възнаграждение, или работа със системата ИСРМ;

10. за провеждане на допълнително обучение на ученици, които не са усвоили компетентностите, заложиени в учебната програма, или на деца, които не владеят български език – за един проведен час възнаграждение в размер не по-малко от 10,15 лв. – като лекторски час над минималната норма задължителна преподавателска работа;

11. За провеждане на допълнително обучение на ученици, отсъствали повече от десет учебни дни от училище поради заболяване, или за консултации на ученици, преминали на самостоятелна форма на обучение поради здравословни причини по чл.112, ал.1, т.1 от ЗПУО и при решение на Екипа за подкрепа на личностно развитие – 16 лв. за един проведен час;

12. За времето на провеждане на обучение от разстояние в електронна среда в условията на епидемии, пандемии, енергийни кризи, въведено извънредно положение или други случаи на непреодолими събития се изплащат като допълнително трудово възнаграждение на провеждащите това обучение педагогически специалисти по 35 лв. месечно за компенсиране разходите за консумативи.

(2) Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа (лекторски час) на педагогическите специалисти се заплаща в съответствие с КТД, не по-малко, както следва:

1. за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“, „бакалавър“ – 10,15 лв.;
2. за учител, притежаващ професионална квалификация „учител“, но неотговарящ на изискванията за заемане на конкретната длъжност – 8,35 лв.;
3. за учител със средно образование – 7,50 лв.;
4. за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“, „бакалавър“ ръководител на група по Занимания по интереси – 12,00 лв. с вкл. осигуровки;
5. директорът на образователната институция създава организация за изплащане на лекторските часове до края на месеца, следващ този, през който са изработени.

ВЯРНО С ОРИГИНАЛА

(3) Допълнителното възнаграждение за придобита професионално-квалификационна степен е с постоянен характер и се изплаща в следните размери:

1. за V ПКС – 33 лв.;
2. за IV ПКС – 38 лв.;
3. за III ПКС – 54 лв.;
4. за II ПКС – 76 лв.;
5. за I ПКС – 98 лв.

(4) Допълнително трудово възнаграждение за образователна и научна степен „доктор“ или за научна степен „доктор на науките“, свързана с изпълняваната работа, е не по-малко от:

1. за „доктор“ – 140 лв.;
2. за „доктор на науките“ – 170 лв.

(5) Когато има правно основание за плащане едновременно на ДТВ за висока лична квалификация за професионално-квалификационна степен, образователна и научна степен „доктор“ или научна степен „доктор на науките“, на лицето се изплаща по-благоприятното ДТВ.

(6) Допълнително трудово възнаграждение по ал. 1, т. 3, се изплаща на класните ръководители:

1. За съответните дейности, които се извършват 45 минути извън седмичното разписание на учебните занятия по график, утвърден от директора в размер на 50 лв.
2. Възнаграждението се изплаща само през времето на учебните занятия.
3. Изплаща се само за действително отработеното време, през което лицето е изпълнявало съответните дейности.

4. При отсъствие на класния ръководител допълнителното възнаграждение се изплаща на заместващия учител пропорционално на времето за заместване.

5. В случай, че съгласно седмичното разписание денят за консултиране на родители и ученици е неработен, директорът утвърждава промяна в графика.

(7) Допълнително трудово възнаграждение по ал. 1, т. 3, се изплаща както и на учител в подготвителна група в училище, в група за ЦОУД – за водене на задължителната документация на съответната група и за консултиране на родители:

1. За съответните дейности, които се извършват 45 минути извън седмичното разписание на учебните занятия по график, утвърден от директора в размер на 24 лв.
2. Възнаграждението се изплаща само през времето на учебните занятия.

ВЯРНО С ОРИГИНАЛА

3. Изплаща се само за действително отработеното време, през което лицето е изпълнявало съответните дейности.

4. При отсъствие на учителя допълнителното възнаграждение се изплаща на заместващия учител пропорционално на времето за заместване.

(8) За проверка и оценка на писмена работа от олимпиада, състезание и НВО, както следва за:

1. текстова писмена работа – 0,3 часа;
2. тест с избираеми и/или свободни отговори – 0,1 часа.

Чл. 10. (1) Допълнително трудово възнаграждение за официални празници (или за началото на учебната година), съответно – за Деня на българската просвета и култура и на славянската писменост – 24 май, за началото на учебната година – 15 септември и Коледа – 24 декември, имат всички работещи по трудов договор в НУ „Васил Левски“, с. Иганово, но само при наличие на средства в бюджета на училището.

(2) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение е, както следва:

1. За Деня на българската просвета и култура и на славянската писменост:

- а) за педагогически специалисти – 500 лв.;
- б) за непедагогически персонал – 400 лв.;

2. За началото на учебната година:

- а) за педагогически специалисти – 500 лв.;
- б) за непедагогически персонал – 400 лв.;

3. За Коледа:

- а) за педагогически специалисти – 700 лв.;
- б) за непедагогически персонал – 500 лв.;

(3) Допълнителното трудово 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.

(4) 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.

(5) Лицата, които работят на непълно работно време, имат право на допълнително трудово възнаграждение пропорционално на определената в трудовите им договори продължителност на работното време.

ВЯРНО С ОРИГИНАЛА

Чл. 11. Работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, могат да получават допълнителни възнаграждения, както следва:

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

1. 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.

2. Правото за получаване на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит възниква при придобит трудов стаж и професионален опит не по-малък от една година.

3. 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.

4. При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит работодателят отчита трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

(2) Условието за вътрешно заместване по смисъла на чл. 259 от Кодекса на труда се определят с допълнително споразумение или с нов трудов договор.

Чл. 12. (1) При реализиране на финансови икономии със заповед на директора може да се определи и допълнително материално стимулиране, от средствата, които са разликата между определените и изразходваните средства към 31 декември на календарната година.

(2) Общият размер на допълнително материално стимулиране по ал. 1, което може да получи едно лице е не повече от една брутна заплата.

(3) Размерът на допълнителното материално стимулиране на персонала се определя по показатели и критерии – разработени с участието на синдикалните организации в образователната институция и приети на Общо събрание на работниците и служителите.

(4) Оценяването на персонала се извършва от комисия, като председателят, членовете ѝ и техният брой се определят с решение на Общото събрание на работниците и служителите.

ВЯРНО С ОРИГИНАЛА

Чл. 13. (1) За постигнати много добри резултати и отлично изпълнение на служебните задължения, със заповед на директора могат да се определят парични или предметни награди, средствата за които са разликата между определените и разходваните средства към 31 декември на календарната година.

(2) Директорът определя размера на паричните награди на персонала пропорционално на отработените дни, включително и дните на законоустановените платени отпуски, с изключение на отпуски по чл. 164 от КТ и дните в неплатен отпуск.

Чл. 13. (а) При възлагане на допълнителни ангажименти, свързани с профилактиката на заболявания сред учениците при епидемична обстановка, на педагогическите специалисти или служители от непедagogическия персонал в училище за времето на изпълнение на съответните дейности се заплаща ДТВ по 100 лв. месечно.

Чл. 13. (б) На педагогически специалисти или служители от административния персонал, които извършват дейности по ИКТ и не са ръководители на компютърни кабинети, на които е възложено обработка на задължителната електронна документация на училището се изплаща ДТВ в размер на 50,00 лв. месечно.

Чл. 13. (в) За времето на провеждане на обучение от разстояние в електронна среда в условията на епидемии, пандемии, енергийни кризи, при въведено извънредно положение или други случаи на непреодолими събития се изплащат като ДТВ на провеждащите това обучение педагогически специалисти по 35 лв. месечно за компенсиране на разходите за консумативи, пропорционално на отработените дни в месеца.

Раздел шести

УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНОТО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ И НЕПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ

Чл. 14. (1) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическите специалисти и непедagogическия персонал, с изключение на директора, въз основа на оценяване, извършено по показатели, съгласно Приложение № 4 от Наредба № 4 от 20.04.2017

ВЯРНО С ОРИГИНАЛА

г. за нормиране и заплащане на труда и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет и на общо събрание.

(2) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на директора въз основа на оценяване, извършено по показатели съгласно Приложение № 5 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда и критерии към тях, определени от работодателя в зависимост от вида и спецификата на образователната институция.

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

Чл. 15. (1) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическите специалисти с изключение на директора са включени в стандартите за едно дете или ученик и от 01.01.2021 г. се планират в рамките на бюджетите на институциите в размер не по-малко от 4,2% и не повече от 5,0% от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти – 4,5%.

(2) Средствата за изплащане на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда на директора се осигуряват по бюджетите на първостепенните разпоредители с бюджет чрез бюджета на Министерството на образованието и науката и се изплащат в зависимост от получения брой точки при оценяването.

(3) Разработват се критерии и показатели за допълнително трудово възнаграждение (ДТВ) за постигнати резултати от труда на непедагогическия персонал. Средствата за това ДТВ се планират в рамките на бюджета на училището в размер – не по-малко от 2,5% и не повече от 3% от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическия персонал – 2,5%.

Чл. 16. (1) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат педагогическите специалисти, които имат действително отработени при същия работодател най-малко 124 дни за учебната година и непедагогически специалисти, които имат действително отработени при същия работодател най-малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването.

(2) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат и педагогическите специалисти, чието трудово правоотношение е прекратено с образователната институция преди края на учебната година, но имат действително

отработени (без различните видове отпуск) най-малко 124 дни за учебната година при същия работодател. Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

(3) Лицата, изпълняващи норма преподавателска работа в повече от една детска градина, училище или център за подкрепа за личностно развитие, получават допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда там, където е открито работното място.

Чл. 17. (1) Оценяването на постигнатите резултати от труда в институциите:

1. с до 10 педагогически специалисти се извършва от директора;
2. с над 10 педагогически специалисти се извършва от комисия, като председателят, членовете ѝ и техният брой се определят с решение на педагогическия съвет.

(2) Оценяването на постигнатите резултати от труда на директорите се определя от комисия, съгласно чл. 27, ал. 4 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда.

Чл. 18. (1) Резултатите от труда на педагогическите специалисти и непедагогически 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 за оценяване, съответно от директора и в 3-дневен срок от подписването ѝ се предоставя на оценяваното лице.

(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 оценяването, съответно до директора 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 оценяването, съответно директорът, са длъжни да се произнесат по възражението в 5-дневен срок от получаването му, като решението им е окончателно, за което писмено уведомяват лицето.

ВЯРНО С ОРИГИНАЛА

(7) Картата за оценка на резултатите от труда, подаденото възражение и решението по него се съхраняват в личното трудово досие на оценявания.

Чл. 19. (1) Размерът на допълнителното възнаграждение на всеки педагогически специалист и непедагогически персонал в образователната институция, с изключение на директора, се определя в рамките на предвидените средства, пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическите специалисти и непедагогически специалисти.

(2) Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическите специалисти и непедагогически специалисти се определят със заповед на директора, която се издава не по-късно от 30 октомври.

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

Раздел седми

РЕД ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНАТА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл. 20. Брутната работна заплата на работниците и служителите в НУ „Васил Левски“, с. Иганово се състои от:

1. основна работна заплата;
2. допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, в друг нормативен акт или в колективен трудов договор;
3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и невключени в т. 1 и 2.

Чл. 21. (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.

Чл. 22. (1) Възнаграждението за платен годишен отпуск се изчислява съгласно разпоредбите на Кодекса на труда.

(2) Когато към или след началната дата на платения отпуск на работника или служителя е увеличена основната му работна заплата за минал период, включващ и

ВЯРНО С ОРИГИНАЛА

месеца, който е база за изчисляване на възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 от Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

(3) Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, колективен трудов договор или вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителят към тази дата или след нея е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в базата, от която се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 от Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл. 23. В брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 или на обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда се включват:

1. основната работна заплата;
2. допълнителните трудови възнаграждения, които имат постоянен характер:
 - а) за придобит трудов стаж и професионален опит – 1% за всяка година трудов стаж професионален опит, придобит и в друго предприятие на същата, сходна със същия характер работа, длъжност, професия;
 - б) за по-висока лична квалификация на лице с професионално-квалификационна степен;
 - в) за образователна и научна степен „доктор“ или за научна степен „доктор на науките“, свързана с изпълняваната работа;
3. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда – заплаща се ДТВ в размер от 70% от основната работна заплата на замествания работник или служител на заместващия, или се разпределя сумата между заместващите, които освен своята работа или дейност работят по вътрешно заместване;
4. възнаграждението, заплатено при престой или при производствена необходимост по чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда;
5. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда;
6. възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда;

ВЯРНО С ОРИГИНАЛА

Раздел осми

РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 24. Работното време на педагогическите специалисти в периода на учебното време включва: изпълнение на възложената преподавателска норма, участие в педагогически съвети, в работата на екипите по ключови компетентности, в консултации на ученици и родители, в родителски срещи, изпълнение на други задължения по длъжностна характеристика, както и самоподготовка, която се осъществява в предпочитана от педагогическия специалист среда.

Чл. 25. На основании чл.156а от КТ за членовете на синдикатите и на организациите на работодателите – страни по договора, се определят по-големи размери на платените годишни отпуски по чл.155 и чл.156 от КТ, както следва:

1. основният платен годишен отпуск по чл.155, ал.4 от КТ за непедагогическия персонал се определя на 28 работни дни;
2. за работници и служители от непедагогическия персонал с намалена работоспособност 50% и над 50% основния платен годишен отпуск се определя на 34 работни дни;
3. удълженият 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 на 56 работни дни.
4. При създадени непреодолими обстоятелства за функционирането на образователната институция и невъзможност за работниците и служителите да изпълняват служебните си задължения, дните, обявени за неучебни при условията на чл.105 от ЗПУО, да се считат за допълнителен платен отпуск по смисъла на чл.156а от КТ, разрешен от работодателя по законовия ред, но не повече от 5 дни за една календарна година.

Чл. 26. На основании чл.168 от КТ на работнички и служителки се предоставя допълнителен платен годишен отпуск, както следва:

1. с две деца до 18-годишна възраст – 2 работни дни;
2. с три и повече деца до 18-годишна възраст – 4 работни дни.

Чл. 27. Платен служебен отпуск по смисъла на чл.161 от КТ за повишаване на квалификация, придобиване на нова и/или допълнителна квалификация, участие в семинар, курсове, конференции и др. се разрешава само при условия, че

ВЯРНО С ОРИГИНАЛА

придобитите знания, умения и компетентности ще допринесат за повишаване качеството на образователния процес в училище.

Раздел девети

ПРЕДСТАВИТЕЛНО И РАБОТНО ОБЛЕКЛО

Чл. 28. (1) Работодателят изплаща на педагогическите специалисти, заместник-директорите без норма преподавателска работа и главният счетоводител средства за представително облекло, в съответствие с Наредба № 14 от 16.11.2016 г. за представителното облекло на лицата от институциите в системата на предучилищното и училищното образование, в размер на 700 лв.

(2) Работодателят осигурява безплатно работно облекло на работници и служители от непедagogическия персонал, в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло, в размер на 600 лв.

(3) На заседание на Общото събрание на работниците и служителите в образователната институция се вземат решения относно вида и характеристиките на работното облекло, срока на износване, начина на закупуването му (чрез предоставяне на авансови средства на лицето за закупуването му, закупуване със собствени средства и възстановяването им след предоставяне на фактура) и др.

Раздел десети

ЗАПЛАЩАНЕ ПО ПРОЕКТИ И НАЦИОНАЛНИ ПРОГРАМИ

Чл. 29 (1) Заплащането на ръководителите и административни длъжности по проекти и програми, финансирани от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове да се извършва при спазване на инструкциите на съответните проекти.

(2) Разплащането на лекторските часове по НП „Без свободен час в училище“ става след попълване на отчетни документи – справки – декларации, съгласно указанията на националната програма. Да се спазва указанието за работа в националната програма.

(3) Заплащането по проект „Подкрепа за успех“ – разпределение 40% + 30% + 30% за съответно директор-ръководител – координатор – счетоводител.

ВЯРНО С ОРИГИНАЛА

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Професионално-квалификационна степен се удостоверява със свидетелство, издадено от специализираните институти за повишаване квалификацията на учителите съгласно Наредба № 15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.

§ 2. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл. 37 от Кодекса на труда и чл. 18, ал. 1 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда.

§ 3. Настоящите правила са изготвени с участието на органите на синдикалните организации в образователната институция.

§ 4. Настоящите правила са сведени до знанието на всички работещи в образователната институция.

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

§ 6. Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите Вътрешни правила по предложение на работна група под ръководството на главния счетоводител.

§ 7. Настоящите Вътрешни правила са утвърдени от директора на образователната институция със Заповед № ТЗ-03-129 от 23.01.2024 год. и влизат в сила от 01.01.2024 г.

ВЯРНО С ОРИГИНАЛА