



**ОБЕДИНЕНО УЧИЛИЩЕ “П.П.СЛАВЕЙКОВ” С.МАРКОВО**  
ул.”Ст.Василев“ 26, п.к.9973, тел. 053 51 74 93, e-mail [pencho58@mail.bg](mailto:pencho58@mail.bg)

*Утвърждавам : .....*  
**Галина Бобадалиева – директор**  
**ОбУ „Пенчо П. Славейков”**

## **ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА**

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

#### **В ОБЕДИНЕНО УЧИЛИЩЕ „ПЕНЧО П. СЛАВЕЙКОВ”**

**2021 / 2022 г.**

#### ***Раздел I . Общи положения***

**Чл.1.** (1) Настоящите Вътрешни правила за работна заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в ОбУ “Пенчо П. Славейков”, с. Марково , общ. Каспичан и са изработени в съответствие с:

- Кодекса на труда;
- Закона за държавния Бюджет на Р България за 2018 г.;
- Колективен Трудов Договор за системата на предучилищното и училищното образование от 11.06.2018 г.;
- Наредба № 4/20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда /Обн. ДВ бр. 76/19.09.2017 г./ в сила от 01.09.2017 г.;
- Наредба № 14/16.11.2016 г. за представително облекло за лицата от институциите в системата на предучилищното и училищното образование в сила от 01.01.2017 г.;
- Закона за предучилищното и училищното образование;
- Наредба №1/16.01.2017 г. за условията и реда за възстановяване на транспортните разходи или на разходите за наемна педагогическите специалисти в институциите в системата на предучилищното и училищното образование в сила от 01.01.2017 г.;
- Наредба № 15 / 22.07.2019г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти;
- Както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

- Заповед № РД 09-137/ 15.01.2021 г.и Заповед №РД09-1532/22.07.2021г. за утвърждаване на Правила за определяне на работните заплати на директорите
- КТД за системата на предучилищното и училищното образование Д01-197 / 17.08.2020г.
- Анекс Д01-342/07.12.2020г.към КТД към КТД за системата на предучилищното и училищното образование
- Анекс Д01-247 / 11.11.2021г. към КТД за системата на предучилищното и училищното образование
- Анекс към КТД Д01-197 / 17.08.2020г. Д01- 44 / 04.04.2022г.

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

**Чл.2.** Настоящите ВПРЗ действат до промяна на нормативната уредба.

**Чл.3.** (1) В групата на педагогическия персонал се включват следните длъжности:

- т.1. Педагогически специалисти с ръководни функции – директор, ЗДУД;
- т.2. Педагогически специалисти – старши учител, учител.

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

- т.1 административен персонал – счетоводител;
- т.2 помощно-обслужващ персонал – чистачи, работник поддръжка.

## ***Раздел II.Условия, ред и начини на формиране на средствата за работна заплата***

**Чл.4.** (1) Директорът на училището, прилагащо системата на делегираните бюджети/бюджетни кредити, самостоятелно определя числеността на персонала и средната месечна брутна заплата на персонала, съобразно утвърдените разходи, като изготвя и утвърждава длъжностно и поименно щатно разписание на служителите и работниците в училището;

(2) Директорът утвърждава щатното разписание при изготвяне и актуализация на Списък-Образец 1 , при промяна на числеността на персонала.

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

Чл.5. Средствата за работна заплата за съответния период, се използват за определяне и изплащане на

1. Основна работна заплата по трудов договор;
2. Допълнителни и други трудови възнаграждения, определени с нормативен акт и / или настоящите правила:
  - С постоянен характер- за трудов стаж и професионален опит, ПКС и др.
  - С временен характер – лекторски часове, извънреден труд, за консултиране на родители и ученици и водене на училищна документация, проверка на определени писмени работи и др.
  - Допълнителни възнаграждения за постигнати резултати от труда на педагогическия и непедагогическия персонал;
3. Възнаграждения за платен годишен отпуск или друг вид отпуск, заплащан от средствата на заплати , договорен с индивидуален трудов договор.
4. Парични обезщетения за сметка на работодателя за първите три дни от болничен.
5. Възнаграждения за несвойствени и невключени в длъжностната характеристика ангажименти.
6. Парични награди.

Чл. 6. Разликата от формираните средства за работна заплата и действително начислените и изплатени през календарната година , като икономии от други разходи, могат да се използват за допълнително материално стимулиране през календарната година.

Чл.7. При наличие на средства за допълнително материално стимулиране от направените реални икономии в края на календарната година, те се разпределят по ред и начин, определени със Заповед на директора.

Чл.8. Педагогическите специалисти могат да бъдат поощрявани и награждавани с материални награди за постигнати високи постижения в училищното образование. Паричните награди или стойността на предметните награди се определят в рамките на средствата за работна заплата със заповед на директора.

Чл. 9. Структура на работна заплата :

- (1) Основна работна заплата;
- (2) Допълнителни трудови възнаграждения;
- (3) Други трудови възнаграждения.

**Чл.10.** Средствата на работната заплата на ОБУ “Пенчо П. Славейков”, с. Марково, се формира годишно въз основа на утвърдения бюджет на училището по форму

ла за разпределение на делегирани бюджети на училища, утвърдена със заповед на Кмета на община Каспичан.

**Чл.11.** (1) Основната месечна заплата на педагогическия персонал е възнаграждение за изпълнение на нормата на преподавателска работа и други трудови задължения, присъщи за длъжността в съответствие с уговорената в индивидуален трудов договор продължителност на работното време и се договаря от директора в рамките на утвърдения бюджет на училището.

(2) Основната работна заплата на директора на училището се определя ежегодно с Правила утвърдени със заповед на министъра на образованието и науката.

**Чл.12.** (1) Индивидуалните основни месечни работни заплати на непедагогическия персонал при нормална продължителност на работното време не могат да бъдат по-ниски от минималната работна заплата за страната.

(2) Индивидуалните основни месечни работни заплати на непедагогическия персонал се актуализират с промяната на заплатите в сектора.

### ***Раздел III. Изчисляване на brutната заплата на педагогическия и непедагогическия персонал***

Чл.13. Месечната основна работна заплата на педагогическите специалисти е възнаграждение за изпълнението на норма преподавателска работа и на другите трудови задължения, присъщи за длъжността, в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време.

Чл.14. (1) индивидуалните основни месечни РЗ на педагогическите специалисти , които отговарят на изискванията за заемане на длъжността, при нормална продължителност на работното време, се договарят в размер не по-нисък от определените в нормативни актове.

(2) Изключения от минималните размери на ОМРЗ на педагогическите специалисти се допускат, когато индивидуалната норма преподавателска работа на лицето е под минималната норма преподавателска работа.

(3) при определяне на по- висока индивидуална норма преподавателска работа, по реда на чл. 10, ал.1 от Наредба № 4 / 20.04.2017 г. за нормиране и за заплащане труда , на педагогическия специалист се определя по – висока индивидуална ОМРЗ , пропорционално на увеличението на нормата.

Чл. 15. Индивидуалните ОМРЗ на лицата от непедагогическия персонал, при нормална продължителност на работното време, се договарят в размер не по-нисък от минималната работна заплата за страната.

Чл.16. Правилата за определяне на ДРЗ на директор на общинско училище, се определят всяка година 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 .

Чл. 17. В брутната работна заплата на персонала се включват и допълнителни възнаграждения, определени в Кодекса на труда; Наредба № 4 за нормиране и заплащане на труда, Наредба за структурата и организацията на работната заплата; КТД за системата на предучилищното и училищното образование и подзаконови нормативни актове:

**Чл.18.Допълнителни възнаграждения с постоянен характер:**

(1) За придобит стаж и професионален опит се определя процент към основното трудово възнаграждение в размер на 1 % за всяка прослужена година и се изменя в период от една година. Това право възниква след първата година придобит трудов стаж и професионален опит. Увеличението на възнаграждението се извършва служебно при навършване на съответния трудов стаж.

(2) За работниците и служителите , които към момента на влизане в сила на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), **приета с постановление №4 на МС от 17 януари 2007 година** и се намират в трудово правоотношение с ОБУ „Пенчо П. Славейков” , с. Марково , размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се запазва.

(3) За работниците и служителите , постъпващи на работа след влизане в сила на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение, работодателят отчита и трудовия стаж на работника или служителя, придобит при друг работодател на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

(4) За придобит професионално-квалификационна степен /ПКС/

т.1 ПКС V – 30.00 лв.

т.2 ПКС IV – 35.00 лв.

т.3 ПКС III – 50.00 лв.

т.4 ПКС II – 70.00 лв.

т.5 ПКС I – 90.00 лв.

(5) Присъдената ПКС се удостоверява със свидетелство по образец.

- (6) ДТВ за по- висока ПКС се изплаща от началото на месеца, следващ датата на представянето пред работодателя на документ, удостоверяващ придобиването и.
- (7) За СБКО в размер на 3% от индивидуалната заплата всеки месец.Средствата за СБКО могат да бъдат предоставяни под формата на ваучери, след решение на Общо събрание.

#### **Чл. 19. Допълнителни възнаграждения с временен характер:**

- (1) Лекторските възнаграждения в училището се изплащат , съгласно утвърден Списък –образец №1 за съответната учебна година и издадени заповеди на директора – за първи и втори срок, както и при заместване на отсъстващ учител на база издадена заповед на директора .
- (2) Всеки учител, изпълняващ часове над минималната норма задължителна преподавателска работа, попълва декларация за действително взетите часове, която се проверява от ЗДУД и се контролира от директора.
- (3) Във връзка с участието на учителите в проекти, на ръководителите на групи се изплащат възнаграждения на базата на предоставени отчети за заетост и / или издадена заповед на директора.
- (4) За изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа(лекторски часове). Учебните часове над нормата задължителна преподавателска работа или при заместване на отсъстващ учител, се заплащат , както следва:

т.1. на учители с висше образование и образователно-квалификационна степен „бакалавър“ или „магистър“ – не по- малко от 8.50лв. на час;

т.2. на учители, притежаващи професионална квалификация „учител“, но не отговарящи на изискванията за заемане на конкретната длъжност – не по- малко от 7.00 лв. на час;

т.3. на учители със средно образование – не по- малко от 6.00 лв. на час;

- (5) Изплащането на лекторските часове на учителите със задължителна норма преподавателска работа над минималната да се извършва до края на месеца, следващ този, през който са изработени.

(6) Час по НП „Без свободен час в училище“ за един учебен час, на учителите, заместващи отсъстващи учители се възстановява до 10.50 лв. на час, съгласно разпоредбите на програмата;

- (7) За провеждане на допълнително обучение на деца и ученици, които не са усвоили компетентностите, заложили в учебната програма, или на деца, които не владеят български език – за 1 проведен час, възнаграждение – не помалко от 8.50лв.

(9) На класен ръководител, учител в ГЦОУД и учител в ПГ/подготвителна група/, – за консултиране на родители и ученици водене на училищната документация на съответната паралелка / група. Допълнителното възнаграждение се изплаща на класните ръководители, учителите в ГЦОУД и учител в ПГ за съответните дейности, които се извършват 45 минути, извън седмичното разписание, по график , утвърден със Заповед на директора.

(10) Допълнителното възнаграждение се изплаща , само през времето на учебни занятия, а на класни ръководители на паралелки с ученици в първи гимназиален етап и за 1 (един) месец след приключване на учебните занятия.

(11) При отсъствие на класния ръководител/ учителят в ГЦОУД, допълнителното възнаграждение се изплаща на заместващия учител, пропорционално на времето на заместване;

(12) Допълнителното възнаграждение на класните ръководители се изплаща в размер на 46.00лв. месечно, а на учител в група за ЦОУД – 22.00лв. месечно, на учител в ГЗПО -22.00лв. месечно.

(13) На педагогическите специалисти, работещи с деца и ученици със СОП – не по- малко от 30.00 лв. месечно. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия. При отсъствие на класният ръководител, допълнителното възнаграждението ,се изплаща на заместващият учител, пропорционално на времето за заместване.

(14) На учители, които извършват дейности по ИКТ и не са ръководители на компютърни кабинети, на които е възложено обработката на задължителната електронна документация , се изплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 30 .00лв. месечно.

(15) При вътрешно заместване, когато работникът или служителът изпълнява и своята работа или длъжност, се изплаща ДТВ в размер определен от работодателя за всеки конкретен случай, но не по-малко от 30 % от основната заплата на отсъстващия работник или служител.

- заместването се извършва със съгласието на работодателя и работника изразено в писмена форма;

– от правата не може да се ползва лице, което е назначено на длъжността “заместник”

(16) В рамките на утвърдения годишен бюджет и при наличие на финансова възможност и икономия на предвидените средства се изплаща допълнително трудово възнаграждение за официални празници на педагогическия и непедagogическия персонал в Обединено училище „Пенчо П. Славейков” до една брутна заплата за годината.

т.1. Допълнителното трудово възнаграждение за официални празници може да се получи три пъти годишно: - за началото на учебната година 15.09.; за Деня на българската просвета и култура и на славянската писменост 24 май и за Коледа.

т.2. 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.

т.3. Допълнителното трудово възнаграждение се получава от работещите, при наличие на трудови правоотношения с директора на училището не по-малко от два месеца към датата на изплащане.

т.4. Допълнителното трудово възнаграждение на директора се определя съгласно Правилата за определяне на работните заплати на директора за 2021 година.

т.5. Работник или служител с наложено дисциплинарно наказание по чл. 188, т.1 и т.2 от КТ се лишава от ДТВ до изтичане срока на наказанието.

т.6. Право на допълнително възнаграждение имат всички, работещи, които към първо число на месеца през който се извършва изплащането са в трудово правни отношения с Обединено училище „Пенчо П. Славейков” и не са били преди посочената дата в неплатен отпуск или отпуск по болест в продължение на повече от 2 месеца.

(17) За постигнати резултати от труда през учебната година в размер на не по-малко от 4,5 % и не повече от 5 % от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти. За непедагогическия персонал не по-малко от 2,5% и не – повече от 3,5% от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическия персонал.

т.1. Условието и реда за определяне на ДТВ за постигнати резултати на педагогическия персонал се извършва съгласно на Наредба № 4 /20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда и критерии приети на заседание на Педагогически съвет.

т.2. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати в изпълнение на трудовите задължения на директора на училището се разрешават от Началника на РУО-Шумен.

т. 3. Право на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда по ал.1 имат лицата от педагогическия персонал и директорът, които към датата на решението са в трудово правни отношения в училището и имат действително отработени най-малко 124 дни при един и същ работодател в периода на предходната учебна година.



т.4. Право на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда по ал.1 имат лицата от непедagogическия персонал имат, тези, които имат действително отработени при същия работодател най- малко 186 дни за учебната година, за която се отнася оценяването.

(18) При реализиране на финансови икономии, със заповед на директора се определя еднократно допълнително трудово възнаграждение в края на годината. Средствата от реализирани икономии от Фонд работна заплата Параграф 01 от утвърдения Бюджет за съответната календарна година и приети на общо събрание се разпределят по следния начин:

т.1.Разликата между формираните средства за работна заплата и фактически начислените за годината, както и направените целесъобразни икономии по другите разходи се ползват за допълнително трудово възнаграждение /еднократно ДТВ/ в края на календарната година.

т.2. Еднократното ДТВ се получава от всеки служител в размер до една средна брутна работна заплата.

т.3. Директорът определя за всеки служител окончателния размер на еднократното допълнително възнаграждение, като отчита и личния принос на служителите в осъществяване на училищната , училищно-възпитателната и/или административна дейности на училището.

т.4. Еднократното ДТВ на директора в края на годината се определя според действащите Правила за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища.

т.5. Всяко еднократно ДТВ на директора се утвърждава със заповед на началника на РУО-Шумен.

т.6. Работник, или служител с наложено дисциплинарно наказание по чл. 188,т.1 и т.2 от КТ , не получава ДТВ по чл. 21, до изтичане срока на наказанието.

(19) За проверка на изпитни материали от външно оценяване, олимпиади и самостоятелна форма на обучение:

т.1. На председателя и членовете на комисията по оценяване:

– По 0,3 лекторски час на една писмена работа;

– По 0,1 лекторски час на един тест;

т.2 На членовете на комисията по подготовка и провеждане на изпита/квестори в СФО:

– По 0,5 лекторски час за подготовка и провеждане на изпит.

(20) На учители, водещи документацията на ученици в самостоятелна форма на обучение – не по- малко от 60.00лв. годишно.

(21) 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 на педагогическите специалисти, провеждащи това обучение, се изплаща допълнително трудово възнаграждение по 30.00лв. месечно за компенсиране на разходите за консумативи.

(22) За наставничество на учители се заплаща не по- малко от 60лв. на месец за срок от една учебна година, в реално работно време.

(23) Педагогическите специалисти или служители от непедагогическия персонал в училище, които извършват бързи антигенни тествания на ученици от първи до десети клас, получават допълнително възнаграждение в размер от 50.00лв. до 100.00лв.

**Чл.20.(1)** За участие в Екипа за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на децата и учениците в задължителна предучилищна и училищна възраст – за действително посещение, отразено в протокол, се заплаща допълнително възнаграждение.

(2) Допълнително трудово възнаграждение за участие в екипа за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст- за извършен обход и попълнен протокол по 9.00лв. За обработване на протоколи в системата ORAK по 5.00 лв. на протокол.

(3) Изплащането се извършва след Заповед на директора при подадена декларация по образец от педагогическите специалисти за реално извършените обходи.

**Чл. 21.** За провеждане на допълнително обучение на деца и ученици, които не са усвоили компетентностите , заложи в учебната програма , или на деца , които не владеят български език, - за 1 проведен час , възнаграждението е не по- алко от 8.50 лв.

**Чл.22.** Средствата по §38, ал. 17 от Закона за семейните помощи за деца, които са предоставени в училище в размер, съответстващ на размера на средствата за спряната или прекратена помощ – за осигуряване на допълнително обучение по учебни предмети, за допълнителни консултации по учебни предмети, които се провеждат извън редовните учебни часове – 20 лв. месечно при реално отработени часове.

**Чл. 23.** (1) Заплащане на възнаграждение на ръководители на групи по занимания по интереси в размер на 10.00 лв. на учебен час.

(2) заниманията по интереси се организират със седмичен брой часове и / или на модулен принцип, който включва средно не по- малко от два часа на седмица по

боя на учебните седмици, съгласно разработен времеви график от ръководителя на групата с разпределение на темите.

(3) часовете за занимания по интереси не формират и не допълват нормата за задължителна преподавателска работа.

(4) Изплащането се извършва след Заповед на директора при подадена декларация по образец от ръководителите на групи за реално проведени занимания в групата.

**Чл. 24.** (1) Проект BG05M20P001-2.011-0001 «Подкрепа за успех»: За осигуряване на допълнително обучение по учебен предмет с хорариум не по-малко от 10 часа и не повече от 80 часа;

(2) За всеки проведен и отчетен час ръководителят на групата получава възнаграждение в размер на 15.00лв. В определения размер на възнаграждението не се включват осигурителните вноски за сметка на работодателя.

(3) Директорът възлага работата на ръководителя на група чрез сключване на допълнително споразумение по чл. 119 от КТ .

(4) Допълнителното обучение може да продължи и през лятната ваканция.

(5) Изплащането се извършва на база верифицирани удостоверения в платформата на проекта , регистрирани от ръководителите на групи за реално проведени занимания.

(6) Заплащане на Училищен екип за организация и управление на проекта:

- Координатор „Организация и управление” – директор – 4%;

- Координатор „Изпълнение на дейностите” – педагогически специалист-3%;

- Експерт „Техническо и финансово изпълнение” – главен счетоводител- 3%.

(7) На Училищния екип за организация и управление по проекта се изплаща възнаграждение за изпълнение на определените им задължения въз основа на одобрен отчет за извършена работа. Възнагражденията , осигурителните и здравноосигурителните плащания за сметка на работодателя са за сметка на средствата за организация и управление на проекта - 10 % от средствата по проекта за съответната учебна година. Часовата ставка се определя в размер на индивидуалната часова ставка по основното му 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.

**Чл. 25.** (1) Проект Активно приобщаване в системата на предучилищното образование – допълнително обучение по български език за деца от уязвими групи.

(2) За срока на изпълнение на дейностите по проекта на директора и главния счетоводител се изплаща допълнително възнаграждение за извършената работа по проекта. Средствата за възнаграждения и осигурителни и здравноосигурителни плащания за сметка на работодателя на директора и на счетоводителя са в рамките на лимит, който не може да надвишава 10 % от определения размер на средствата за изпълнение на дейностите по проекта за съответната година.

(3) Педагогическите специалисти участват в организирането, провеждането и отчитането на дейности по проекта. Служителят има право на допълнително

възнаграждение. Размерът на възнаграждението се определя в размер ,не повече от 15,00 лв. за проведен, отчетен и приет от работодателя астрономически час, в който се включват дейностите по подготовката на педагогическата ситуация, както и самата педагогическа ситуация. Възнаграждението се изплаща за изпълнен пакет от 10 педагогически ситуации

(4) Изплащането на възнаграждението на директора , се извършва периодичнона тримесечие, въз основа на одобрени отчети за отработените часове.

(5) Изплащането на възнаграждението на главния счетоводител , се извършва периодично на тримесечие, въз основа на одобрени отчети за отработените часове.

**Чл. 26.** Допълнително възнаграждение се изплаща, на цената на лекторски час не по- малко от 8,50лв.:

1. За положен допълнителен труд при изготвяне на седмичното разписание - 6 часа.
2. За положен допълнителен труд при изготвяне на Списък- образец №1- 20 часа .
3. За поддръжка на сайта на училището - 6 часа.
4. За разработване програма за кандидатстване по проекти – 6 часа .
5. За положен допълнителен труд при разработване на проекти, обобщаване , обработка и отчитане на проекти, информации и др. без предвидените средства за изплащане по самия проект- до 10 часа.
6. За водене на Заповедна книга, Книга за решенията на педагогическия съвет – по 10 часа.
7. За наставничество 60.00лв. годишно. Допълнителното възнаграждение се получава само през периода на учебните занятия.

**Чл. 27.** Начин на изплащане на трудовото възнаграждение

(1) Трудовото възнаграждение се изплаща на 2 пъти:

т.1. авансово до 15 число;

т.2. окончателно до 30 число на съответния месец.

(2) Изплащането на работната заплата се извършва по банков път.

**Чл.28.** Осигуряване на социални дейности

(1) В съответствие с Наредба № 14/16.11.2016 г. за представително облекло за лицата от институциите в системата на предучилищното и училищното образование в сила от 01.01.2017 г. се осигуряват средства в размер не по- малък от

**500.00** лева;. При постъпване на работа, работодателят предоставя на педагогическия специалист средства за представително облекло, пропорционално на оставащите до края календарни месеци .

(2) На работниците и служителите от непедagogическия персонал в съответствие с Наредбата за безплатно работно и униформено облекло се осигуряват средства в размер на не по- малко от **360.00** лева При постъпване на работа , лицата от непедagogическия персонал получават работно облекло, чийто срок на износване започва да тече от датата, следваща датата на получаване.

(3) В съответствие с Наредба 1/16.01.2017 г. за условията и реда за възстановяване на транспортните разходи или на разходите за наем на педагогическите специалисти в институциите в системата на предучилищното и училищното образование в сила от 01.01.2017 г. на пътуващите педагогически специалисти и счетоводител се изплащат транспортните разходи в размер на 100 % от стойността на билетите или абонаментните карти, в съответствие с отработените дни за месеца и Постановлението за изпълнение на държавния бюджет на РБ.

(4) При ползване на лични моторни превозни средства, когато между населените места има организиран обществен транспорт и не е налице несъответствие на разписанията на обществения транспорт с работното време на лицата се възстановяват част от разходите за по-евтиния транспорт. Това се удостоверява с фактура за гориво и пътен отчет.

(5) Възстановяването на транспортните разходи се извършва за времето на изпълнение на служебните задължения на работното място, установено с трудовия договор или издадена Заповед за командировка.

(6) т. 1 Работодаателят осигурява средства за „Социално-битово и културно обслужване” /СБКО/ в размер на 3 на % от утвърдените средства за основна заплата;

т.2 Средствата за СБКО се разпределят като процент от заплатата на всеки служител;

т.3 Средствата за СБКО се изплащат на всеки служител на всяко тримесечие под формата на ваучери за храна.

т. 4. Редът за разпределяне, за ползване на средствата за фонд СБКО се определят от общото събрание на работниците и служителите.

**Чл. 29.** При финансова възможност в края на календарната година, директорът предоставя на лицата от педагогическия персона, работещи с видеодисплей средства до 200лв. за преглед на очите, оценка състоянието на зрението и закупуване на очила.

## **Раздел IV. Определяне на минимални стойности на работна заплата**

**Чл.30.** (1) Минималната основна работна заплата на педагогическите специалисти, които отговарят на изискванията за заемане на длъжността при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от определените в Приложение № 3 към чл.16, ал.1 от Наредба № 4/20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда.

(2) Размери на основна работна заплата на педагогическите специалисти при постъпване на работа:

т.1 „главен учител“ – **1350.00 лв.**

т.2 „старши учител“ **1300.00 лв.**

т.3 „учител“ – **1260.00 лв.**

т.4 индивидуалния размер на основната месечна работна заплата на „учител“/„старши учител“ без висше образование-неспециалист, и не притежаващ професионална квалификация „учител“ е в размер на **85%** от заплата на „учител“/„старши учител“ с висше образование – специалист.

**Чл. 31.** (1) За педагогически специалисти с ръководни функции:

1. Директор на училище – минимум **1535.00 лв.**
2. Заместник – директор – минимум **1420.00 лв.**

(2) Индивидуалният размер на основната месечна работна заплата на педагогическия персонал при пълно работно време не може да бъде по-нисък от нормативно определения размер на осигурителния праг за длъжността учител и варира в следните граници:

1. За педагогически специалисти с висше образование и придобита образователно-квалификационна степен ”магистър” или „бакалавър” - минимум **1260 .00 лв.**
2. За длъжностите учител, учител в ГЦО , ръководител на компютърен кабинет, логопед, психолог, ресурсен учител –минимум **1260.00лв.**
3. За придобита длъжност „старши учител” и „старши учител в ГЦО” ОРЗ е минимум **1300.00 лв.**
4. За придобита длъжност „главен учител” и „главен възпитател” ОРЗ е минимум **1350.00 лв.**

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

1. не отговаря на изискванията за заемане на длъжността - 80% от минималния размер на основна месечна заплата на педагогическите специалисти
2. индивидуалната норма преподавателска работа на лицето е под установената минимална норма задължителна преподавателска работа.

(4) Работната заплата за заместник, назначен с трудов договор по чл. 68, ал. 1 т. 3. от КТ се определя по следния начин:

1. Ако заместникът е правоспособен учител индивидуалният размер на основната му заплата не може да бъде по-висок от този на титуляра.
2. Ако заместникът е пенсиониран правоспособен учител индивидуалният размер на основната му заплата е равен на стартовата заплата на педагогически специалист в училище.
3. Ако заместникът е със средно или средно специално образование-индивидуалният му размер е равен на 80% от стартовата заплата на педагогически специалист в училище.
4. На новоназначен служител се определя стартова основна заплата за времето на изпитателния срок в размер на минималната работна заплата, съгласно посочените в чл. 7 ал. 2 минимални граници.

**Чл. 32.** (1) Минимални месечни основни работни заплати на непедагогическия персонал при нормална продължителност на работното време:

1. За ЗАС – не по малко от 115% от минималната работна заплата
2. За длъжности с квалификация „ главен счетоводител” и други подобни на тях длъжности – не по-малко от 125% от минималната работна заплата **650.00.лв.**
3. За помощно обслужващ персонал-чистачки и общ работник -не по-малко от минималната работна заплата за страната –към дата 01.01. на всяка календарна година.

**Чл.33.** За стаж по специалността се признава времето, през което лицето е работило по трудово правоотношение:

- (1) За стаж по специалността на педагогическия персонал се признава времето, през което лицето е работило :
  - а/ на длъжност”директор”,”зам.директор”,”учител” -в училища, детски градини и обслужващи звена в системата на народната просвета.
  - б/ като училищен инспектор, методист,експерт в регионален инспекторат по образованието, Министерството на образованието и науката и други длъжности, свързани с учебно възпитателна и организационно-методическа дейност в централните и местни органи или учреждения.
- (2) За стаж по специалността на непедагогическия персонал се признава времето, през което лицето е работило както следва:
  - а/ помощно-обслужващ персонал - за работник по поддръжка и ремонт - със стаж като дърводелец, или сходни длъжности, за чистачки - целия трудов стаж.
  - б/ документите, служещи за доказване на трудовия стаж са:трудова книжка, служебна книжка, УП и др.

**Чл.34.** Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет 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 годишен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в базата, от която се изчислява възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

**Чл.35.** При определяне на по-висока норма преподавателска работа на педагогическия персонал, може да се определя по-висока индивидуална месечна работна заплата при условия и ред, определени в колективен трудов договор и /или тези правила за работна заплата.

**Чл.36.** 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.37.** Основната месечна заплата на учител не се намалява, когато нормата за задължителна преподавателска работа се допълва с учебни часове, които не са неговата специалност.

**Чл.38.** В зависимост от постиженията на служителя в сферата на образованието, работодателят може да определи и по-висока индивидуална работна заплата, освен посочените максимални граници по чл. 17 . Индивидуалните месечни основни работни заплати се договарят между работодателя и работещите по трудово правоотношение в условията на делегиран училищен бюджет в рамките на средствата за работна заплата и съгласно действащото законодателство.

**Чл.39.** (1) Изменения на основните месечни заплати се извършва при:  
Промяна с нормативен акт на основна заплата за заеманата длъжност.

1. Преминаване на друга длъжност
2. Промяна в образователната степен
3. В други случаи при спазване разпоредбите на чл.118,ал.3 и чл. 119 от КТ
4. При вътрешно заместване.

(3) Измененията на основните заплати по алинея 1 т.3 се извършва след представяне на документ,удостоверяващ наличието на условието.

## ***Раздел V.Кариерно развитие***

Кариерното развитие е процес на усъвършенстване на компетентности при последователно заемане на учителски длъжности или при придобиване на степени с цел повишаване качеството и ефективността на образованието



**Чл. 40.** (1) Лицата, които постъпват за първи път на учителска длъжност и не са придобили учителски стаж, се назначават на длъжност „учител“.

(2) Длъжността „старши учител“ се заема от лица, които освен завършено висше образование и професионална квалификация, необходими за заемане на длъжността определени съгласно Приложение № 1 от Наредба № 15 / 2.07.2019г за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти:

т.1 заемат длъжността „учител“;

т.2 имат не по-малко от задължителните квалификационни кредити за всеки преминал период на атестирането;

т.3 имат придобита V или IV ПКС;

т.4 имат оценка от последното атестиране не по-малко от „отговаря на изискванията“;

т.5 имат 10 /десет/ години учителски стаж.

(3) Длъжността „главен учител“ се заема от лица, които освен завършено висше образование на образователно-квалификационна степен „магистър“ и професионална квалификация „учител“ които:

т.1 заемат длъжността „старши учител“;

т.2 имат не по-малко от задължителните квалификационни кредити за всеки преминал период на атестирането;

т.3 имат придобита III, II или I ПКС;

т.4 имат оценка „образцово изпълнение“ от последното атестиране;

**чл. 41 .** Годишните средства за квалификация се определят в размер не по- малък от 1,2 на сто от годишните средства за работна заплата на педагогическия персонал и се предоставят за включването на педагогическите специалисти в квалификационни курсове, предварително съгласувани със социалните партньори, обсъждани на ПС и утвърдени от директора.

## ***Раздел VI.Обезщетения***

**Чл.42.** (1) на работниците и служителите , членове на синдиклните и работодателските организации, страни по договора, се изплаща обезщетение в следния размер:

1. На основание чл. 222, ал.1 от КТ – брутно трудово възнаграждение за срок от два месеца.
2. На осн. чл. 31 ал. 1 т.2 – на педагогическите специалисти, които през последните 10 години от трудовия си стаж са заемали длъжност на педагогически специалист в държавна или общинска институция на бюджетна издръжка от системата на предучилищното и училищното образование, се изплаща обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ в размер на 11 брутни работни заплати.
3. На осн. Чл.222, ал.3 При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя в размер на брутно му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако е придобил при същия работодател или в същата група предприятия 10 години трудов стаж през последните 20 години - на обезщетение в размер на брутно му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Обезщетение по тази алинея може да се изплаща само веднъж.
4. На педагогически специалисти, които изпълняват минимална норма задължителна преподавателска работа по няколко трудови договора, при прекратяването им и придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст се изплаща обезщетение по чл. 222, ал. 3 от Кт по трудов договор по всеки от трудовите договори пропорционално.
5. При прекратяване на трудовото правоотношение по болест на основание чл. 325, т.9 и чл. 327, т. 1 от КТ , работникът или служителят има право на обезщетение в размер на брутно му възнаграждение за 3 месеца, ако има най- малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години не е получил обезщетение на същото основание.

**Чл. 43.** За работниците и служителите в предучилищното и училищното образование, членове на синдикалната организация , страни по договора , обезщетение на основание чл. 331, ал.2 от КТ – не по- малко от 5 брутни заплати.

## ***Раздел VII. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ , ОТПУСКИ***

ЧЛ.44. Разпределението на работното време, графиците за работа , условията и редът за полагане на извънреден труд и отчитането на работното време се уреждат с КТ и ПВТР на ОБУ”Пенчо П. Славейков”.

Чл.45. Работното време на педагогическите специалисти в периода на учебно време включва: изпълнение на възложената норма преподавателска работа, участие в педагогически съвети, работа в методически обединения, консултации на ученици и родители, родителски срещи и изпълнение на други задължения по длъжностна характеристика, както и самаподготовка, която се осъществява в предпочитана от специалиста среда.

Чл.46. На основание чл. 156а от КТ за членовете на синдикатите и на организацията на работодателите, се определят по- големи размери на отпуски по чл.155 и 156от КТ, както следва:

- (1) Размерът на основния платен годишен отпуск по чл. 155, ал.4 от КТ се определя на 28 работни дни за непедagogическия персонал.
- (2) Работници и служители от непедagogическия персонал с намалена работоспособност 50 и над 50 % 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 определят на 56 работни дни.
- (4) За непедagogическия персонал допълнителен платен годишен отпуск по чл.156, т.2 от КТ- не по- малко от 8 работни дни.
- (5) За педагогическия и непедagogическия персонал, дните обявени за неучебни от министъра, кмета , областния управител, здравен орган или друга институция, да се считат за неприсъствени дни , но не повече от два работни дни годишно.
- (6) На основание чл. 168 от КТ на служители, членове на синдикалната организация, се предоставя допълнителен платен отпуск както следва: с две деца до 18 –годишна възраст- 2 работни дни; с 3 и повече деца до 18 – годишна възраст – 4 работни дни.

Чл. 47. (1) С цел по-ефективно възстановяване на педагогическия и непедagogическия персонал, преминали през домашно или болнично лечение от COVID- 19, се осигурява допълнителен платен годишен отпуск в размер на 10(десет) работни дни над уговорения отпуск. Допълнителният отпуск, може да бъде ползван в срок до три месеца, след карантина или болничен.

(2) Средствата за заместване на ползващите допълнителен платен отпуск по ал.1 се осигуряват по НП „Без свободен час”.

- (4) Педагогически специалисти, които са си поставили ваксина, имат право на 2 (два) дни допълнителен платен отпуск, непосредствено след първа и / или втора доза. Информират директора , чрез подаване на заявление.

## **ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

I. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл. 37 от КТ и в съответствие с Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда

II. Настоящите правила се довеждат до знанието на всички служители срещу подпис и влизат в сила от 07.05.2019 г.

III. Настъпилите изменения в нормативните документи през текущата година, се отразяват своевременно в настоящите Вътрешни правила от директора и счетоводителя.

IV. КТД за училищата, детските градини и обслужващите звена в Община Каспичан 06.03.2017 г.

V.КТД за системата на предучилищното и училищното образование Д 01 – 100 / 11.06.2018г., Анекс към него Д01-236 / 12.11.2019г. и Анекс Д01-342/ 07.12.2020г.

Настоящите ВПОРЗ са приети с решение на ПС , Протокол № 15 / 08.09.2021г. и утвърдени със Заповед № РД06- 35 / 15.09.2021г.

Подлежат на актуализация , след Заповед на министъра на МОН – правила за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища и обнародването на Наредба № 4 от 20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда за щатния персонал.