

СУ"СВЕТИ ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ"с. СКАЛИЦА, ОБЛАСТ.ЯМБОЛ
с.Скалица-8645 ул.Хр.Ботев №24 тел.0887656143
e-mail:uchilishte_skalitsa@abv.bg

УТВЪРЖДАВА
ДИРЕКТОР:
/Донка Кост

Информацията е
заличена на
основание на
чл.2 на ЗЗЛД

СЪГЛАСУВАЛ

ПРЕДСЕДАТЕЛ СИНДИКАТ

Информацията е
заличена на основание
на чл.2 на ЗЗЛД

Ъ Т Р Е Ш Н И П Р А В И Л А

за организация на работната заплата
в сила от 01.01.2020 г.

РАЗДЕЛ ПЪРВИ "ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ"

1. Основание за разработване на Вътрешни правила за организация на работната заплата /ВПОРЗ/

Чл.1./1/ Настоящите Вътрешни правила за работна заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в СУ"Св.П.Хилендарски"с. Скалица.

/2/ ВПОРЗ са разработени в съответствие с изискванията на :

- Кодекса на труда и нормативните актове за неговото прилагане;
- Закона държавния бюджет на Р България за 2017г.;
- Наредбата за структурата и организацията на работната заплата Приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г. Обн. ДВ. бр.9 от 26 Януари 2007г.
- НАРЕДБА № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда;
- Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 4 от 2017 г. за нормиране и заплащане на труда (ДВ, бр. 34 от 2017 г.)Обн. - ДВ, бр. 76 от 19.09.2017 г., в сила от 01.09.2017 г.
- Правила за определяне на работните заплати на директорите на общински и държавни училища и обслужващи звена за 2017 г. утвърдени със Заповед № РД09-1778/14.03.2017 г. на министъра на образованието, изменени със Заповед № РД09-5352/06.10.2017 г..
- Национална програма "Оптимизация на училищната мрежа", "Без свободен час в училище"
- Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“, проект BG05M2OP001-2.011 „Подкрепа за успех“, Отраслово КТД за системата на народната просвета от 11.06.2018 г., Анекс към КТД от 12.11.2019г..
- Наредба № 14 от 16 ноември 2016 г. за представителното облекло на лицата от институциите в системата на предучилищното и училищното образование обн. Дв. Бр.95 от 29 ноември 2016г.
- Наредба за работното и униформено облекло, приета с ПМС №10 / 20.01.2011 г.;
- НАРЕДБА № 1 от 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 (Обн. - ДВ, бр. 10 от 27.01.2017 г., изм., бр. 29 от 07.04.2017 г., в сила от 01.01.2017 г.)
- Постановление № 350 от 19 декември 2019 г. за определяне размера на минималната работна заплата за страната, обн. в брой 101 от 27 декември 2019 г. на Държавен вестник
- Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда
- Анекс Д 01-216 от 29.11.2018г. към КТД от 11.06.2018г. и РМС №776 от 2018г.
- КТД общинско ниво от 01.02.2019г.

/3/ Нормативните актове ,договорености по работната заплата в КТД в т.ч. на отраслово/браншово равнище,които не са конкретизирани в тези ВПОРЗ се прилагат директно.

2. Цел на Вътрешните правила за работна заплата

Чл. 2 Вътрешните правила имат за цел:

- 1.** Постигане на целите, заложи в политиката на училището за управление на персонала;
- 2.** Определяне на механизми за формиране на размера и изплащането на индивидуалните, допълнителните и други трудови възнаграждения
- 3.** Конкретизиране на нормативни разпоредби, касаещи заплащането на труда в системата, както и на клаузите на колективния трудов договор
- 4.** Спазване на действащата нормативна уредба

5. Създаване на предпоставки за повишаване качеството на образование чрез целодневна организация на учебния процес .

3. Функции на Вътрешните правила за работна заплата

Чл. 3 С ВПОРЗ се определят:

1. Условието, реда и начините за формиране на средствата за работна заплата;
2. Редът и условията за определяне и изменение на основните месечни работни заплати;
3. Определяне на реда и условията за получаване на допълнително материално стимулиране;
4. Видовете и размерите на допълнителните и другите трудови възнаграждения и условията за тяхното получаване;
5. Редът и условията за изплащане на работната заплата;
6. Условията за получаване на парични награди съобразно конкретни условия;
7. Други въпроси, свързани със заплащането на труда, съгласно действащата нормативна уредба.

4. Други общи положения

Чл. 4 Настоящите ВПОРЗ се утвърждават, допълват и изменят от директора след обсъждане със синдикатите, в съответствие с настъпващите промени в нормативната уредба на страната.

РАЗДЕЛ ВТОРИ „ФОРМИРАНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА”

Чл. 5 Годишният размер на средствата за работна заплата се формира с натрупване от началото на годината на основата на определените численост на персонала и средна брутна работна заплата на едно лице за съответния период.

Чл. 6 Средствата за работна заплата се определят в рамките на делегирания бюджет и съобразно размера на субсидията, получена от финансиращия орган на база брой ученици по ЕРС определен на национално ниво и утвърдена формула и нецелевите приходи, оставащи на разпореждане на директора на училището.

Чл. 7 Директорът на училището определя числеността на персонала и средната брутна работна заплата на едно лице, в съответствие с действащата нормативна уредба, настоящите правила и възможностите на бюджета на училището.

Чл. 8 Брутният фонд работна заплата включва средствата за основни работни заплати, допълнителни и други трудови възнаграждения.

Чл. 9. Средствата за диференцирано заплащане се осигуряват само за директора извън формираният размер на средствата за работна заплата. Тези средства за педагогическия персонал са включени в стандарта.

Чл. 10 При наличие на икономии по Фонд работна заплата и липса на неразплатени разходи и /или просрочени задължения същите могат да се използват за формиране на допълнително материално стимулиране и парични награди.

Чл. 11 При наличие на просрочени задължения по бюджета на училището директорът предприема необходимите мерки за погасяването им и недопускане на такива отново като:

1. Прехвърля кредити от други параграфи, по които има икономия;
2. Търси допълнително субсидиране.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ „ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ”

Чл. 12 Брутната работна заплата се състои от:

1. Основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и настоящите ВПОРЗ;
2. Допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в друг нормативен акт или в настоящите ВПОРЗ;
3. Други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и неключени в т. 1 и 2.

Чл. 12а.(1)Размерът на средствата по национална програма”Без свободен час в училище“ са в размер на 0,5% от ФРЗ на училището.

1. Определяне на индивидуалните основни работни заплати

Чл. 13. Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа.

Чл. 14. При определянето на основната работна заплата се отчитат образователно – квалификационната степен, квалификацията и професионалният опит на лицето.

Чл. 15. Основната работна заплата на педагогическия персонал /директори учители / е възнаграждението за изпълнение на нормата преподавателска работа и другите трудови задължения, определени за длъжността и в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време.

Чл. 16. Индивидуалната основна работна заплата е в размер не по-малък от определения в Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 4 от 2017 г. за нормиране и заплащане на труда (ДВ, бр. 34 от 2017 г.)Обн. - ДВ, бр. 76 от 19.09.2017 г., в сила от 01.09.2017 г.; КТД от 11.06.2018г.; Анекс Д 01-216 от 29.11.2018г. към КТД от 11.06.2018г. и РМС №776 от 2018г.; Анекс Д 01-236 от 12.11.2019г. и КТД общинско ниво от 01.02.2019г.

/1/ Размерът на *основната работна заплата при пълно работно време* се определя както следва:

1. За длъжността „директор” – размера на основната работна заплата - съгласно Правилата за определяне на работните заплати на директорите от държавните и общинските училища за 2019 г. и се договаря с началника на РУО гр. Ямбол, пред когото директорът прави предложение за съгласуване и утвърждаване на база: вид на училището и брой на учениците.

2. За длъжността „заместник-директор” – размера на основната работна заплата не по-малък от **1246 лв.**

3. За педагогическите специалисти с висше образование и придобита образователно-квалификационна степен „магистър”, „бакалавър”, „професионален бакалавър”

а. учител не по-малко от **1085 лв.**

б. старши учител, не по-малко от **1120 лв.**

4. За учителите в ЦДО, старши учители в ЦДО размерът на основната работна заплата е равен на размера на учител, старши учител по т.3 при условие, че са изработени и отчетени всички часове възпитателска работа (при пълна норма и пълна работна седмица - 30 часа седмично) и допълнителната работа (10 часа седмично в учебно време и 40 часа в неучебно/

5. За психолог при пълна норма 30 астрономически часа – в съответствие с т.3а.

6. За ресурсен учител при пълна норма 25 астрономически часа – в съответствие с т.3 .

Чл. 17 Определяне на индивидуална основна работна заплата на педагогическия и непедагогическия персонал в размер по-нисък от минималния размер, определен в наредбата на Министъра на образованието или друг нормативен акт, се допуска в следните случаи:

/1/ Когато лицето е:

- с педагогическо образование не по специалността, по която работи – **85%**;

- с педагогическо образование не по специалността, по която работи, но към настоящия момент е в процес на квалификация по тази специалност- **90 %**

- с непедагогическо образование и не отговаря на изискванията за заемане на длъжността – **75%**.

- с непедагогическо образование и не отговаря на изискванията за заемане на длъжността, но към настоящия момент е в процес на педагогическа квалификация - **80 %**

/2/ Когато индивидуалната норма преподавателска работа е под установената минимална норма задължителна преподавателска работа – намалението на ОРЗ е пропорционално на намалението на нормата.

/3/ Когато работата на учител в ЦДО не е при пълна норма и пълна работна седмица спрямо определените в т.5 на чл.16, получава заплащане пропорционално на намалението.

Чл. 18.(1) Индивидуалните основни заплати на непедагогическия персонал се определят. на:

1. За длъжността “счетоводител” с придобита образователно – квалификационната степен „бакалавър” при 1.щ. бр. - не по-малко от 125% от минималната работна заплата съгласно чл.30ал.1 т.5 от КТД от 11.06.2018г.;

2. За длъжността ”финансов контролър” с придобита образователно – квалификационната степен „магистър” и трудов договор по чл. 114 от КТ -170 лв.;

3. За длъжността “чистач-хигиенист” - не по-малко от **610 лв.**

4. За длъжността шофьор на автобус - не по-малко от 110% от минималната работна заплата съгласно чл.30 ал.1 т.3 от КТД от 11.06.2018г.

5. За длъжността “работник-кухня” при 0.5 щатна бройка - не по-малко от **305 лв.**

7. За длъжността ЗАС - при 1 щат - не по-малко от 115% от минималната работна заплата съгласно чл.30 ал.1 т.4 от КТД от 11.06.2018г.

(2) За длъжността „ образователен медиатор“ -610лв. с коефициент прослужено време 1% по ПРОЕКТ BG05M2OP001-2.011-0001 „ПОДКРЕПА ЗА УСПЕХ“

(3) При сключен трудов договор за допълнителен труд (чл.110, чл. 111 от КТ) или за работа до пет работни дни в месеца (чл. 114 от КТ) основното трудово възнаграждение, както и допълнителните възнаграждения на непедагогическия персонал се определят чрез споразумение между двете страни

(4) Работодателят сключва задължително трудови договори по чл.111 или чл.114 от Кодекса на труда в съответствие с чл.18 от КТД от 11.06.2018г, при назначаване на учители с намалена норма преподавателска заетост, недостатъчна за разкриване на щат.

2. Механизми за определяне на индивидуалните основни работни заплати

Чл. 19 Определянето на индивидуалните основни работни заплати (ОРЗ) с индивидуалния трудов договор става на базата на:

1. училищни критерии за диференциация;
2. обвързване на ОРЗ с по-висока лична норма преподавателска работа;
3. обвързване на ОРЗ с изпълнението на допълнителна работа и отговорности.

Чл. 20. Училищни критерии за диференциация на основната работна заплата на педагогическите специалисти са:

1. придобита образователна степен;
2. придобит професионален опит /педагогически стаж/;
3. заемана длъжност;
4. допълнителни изисквания към работното време /работа с надарени деца и деца със СОП/, привличане на родители като партньори и други;
5. допълнителни организационни и методически форми на работа /работа в комисии, методически обединения и др./;
6. допълнителни отговорности, заложи в длъжностната характеристика;
7. организиране на допълнителни класни и извънкласни дейности, за популяризиране на училището и привличане на повече ученици, работа по проекти, участие в конкурси и други;
8. работа при утежнени условия на труд /проблемни ученици, по-голям брой ромски деца и други.

Чл. 21. Обвързването на основната работна заплата с по-висока лична норма преподавателска работа може да става с определянето на процентно увеличение на ОРЗ в зависимост от това какъв процент от минималната норма представляват допълнителните часове.

3. Изменение на индивидуалната основни работна заплата

Чл. 22 /1/ Промени в размера на индивидуалната ОРЗ за длъжността „учител“, „старши учител“ се извършват при промяна на нормативната уредба или на някой от елементите, формиращи размера на заплатата – минимална заплата, степен на образование, възложени часове, преподавателска заетост.

/2/ Промени в размера на индивидуалната ОРЗ на непедagogическия персонал се извършва с Промяна с нормативен акт, Промяна в щата, Преминаване на друга длъжност, Промяна в образователната степен, Съвместяване на длъжности или възлагане на допълнителни задължения със заповед на директора, Постигната договореност в колективен трудов договор

/3/ Изменението на основните месечни заплати става с допълнително споразумение, подписано от двете страни. Работодателят едностранно може само да увеличи трудовото възнаграждение.

РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ „ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ”

1. Видове допълнителни и други трудови възнаграждения

Чл. 23 На работещите в училището се изплащат следните допълнителни и други възнаграждения:

1. За придобит трудов стаж и професионален опит;
2. За придобита професионално-квалификационна степен;
3. За извънреден труд за работа в:
 - а/ работни дни;
 - б/ почивни дни;
 - в/ през дните на официални празници;
 - г/ за работа при сумарно изчисляване на работното време.
4. При вътрешно заместване на служители съгласно чл. 259 от КТ
 - 4а. При заместване на педагогически специалисти, по Национална програма ”Без свободен час в училище”.
5. Със заповед на директора на училището при планиране и наличие на възможности по бюджета и при липса на неразплатени разходи и/или просрочени задължения по издръжката на училището се предоставят допълнителни възнаграждения, както следва:
 - а/ за 15-ти септември;
 - б/ за 24-ти май;
 - в/ за Коледа
6. За изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа /ако не са включени при определянето на основната работна заплата чл.21/;
7. За консултиране на родители и ученици и водене на училищна документация, архив, администратор на сайт и други възложени с изрична заповед на директора;
8. За допълнителни дейности, извършени от педагогическия персонал, свързани с провеждане на изпити и проверка на писмени работи;
9. За постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти –диференцирано заплащане

10. Други, определени с национална програма, колективен трудов договор или заповед на директора или допълнително споразумение.

10а. За участие по проект BG05M2OP001-2.011 „Подкрепа за успех“, финансиран от Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ (2014-2020), съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове.

10б. За участие по проект BG05M2OP001-2.012 „Образование за утрешния ден“, финансиран от Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ (2014-2020), съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове.

11. Парична награда и допълнителни възнаграждения на директора, определени от началника на РУО на основание Правилата за определяне на РЗ на директорите на общинските училище .

12. За работа с ученици със СОП.

13. Допълнителни възнаграждения, свързани със средства за уязвими групи/ чл.52а ал. 1 и ал.2 от **НАРЕДБА за финансирането на институциите в системата на образование от 2017г./** и средства, получени от спрени детски надбавки за ученици, допуснали пет и повече отсъствия по неуважителни причини, могат да се извършат:

а) за дейности по обща и допълнителна подкрепа на учениците ;

б) за допълнителни възнаграждения на членове на екипите по Механизма за съвместна работа между институциите за обхват и задържане на децата и учениците в образователната система;

в) за екипна работа между учителите и другите специалисти, свързана с обхват и задържане на учениците в училище.

г) за провеждане на допълнително обучение на ученици, които не са усвоили компетентностите или на ученици, които не владеят добре български език.

14. Допълнителни възнаграждения, свързани със средства за **занимания по интереси** /чл.16б, ал.1 и 2 от Наредбата за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищно образование, изменена с ПМС№289 от 12 декември 2018г./ се заплащат за реално проведени часове на ръководителите на групи за занимания по интереси.

2. Механизми за определяне размерите на допълнителните и другите трудови възнаграждения

Чл. 24, т.1. За придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща в размер на 1% за всяка пълна година прослужено време, изчислен върху индивидуалната основна работна заплата. Правото за изплащане на това допълнително възнаграждение възниква при наличие на стаж, не по-малък от една година. Възнаграждението се увеличава в абсолютен размер при увеличаване на основната работна заплата.

При определяне на допълнителното трудово възнаграждение за придобит стаж и професионален опит се отчита и трудовия стаж на работника и служителя, придобит в друго предприятие по смисъла на § 1, т. 2 от ПЗР на КТ, на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

С настоящите ВПРЗ се зачитат следните условия за сходна работа, длъжност или професия, както следва:

а) За педагогически специалисти – подклас 23 от Националната класификация на професиите и длъжностите.

б) За непедagogически специалисти:

- административен – подклас 41 от Националната класификация на професиите и длъжностите.

- помощен – клас 9 от Националната класификация на професиите и длъжностите.

т.2. За придобита професионално-квалификационна степен се заплаща не по-малко от:

а/ за V ПКС - 30.00 лв.

б/ за IV ПКС - 35.00 лв.

в/ за III ПКС – 50.00 лв.

г/ за II ПКС – 70.00 лв.

д/ за I ПКС – 90.00 лв.

т.3. За положен извънреден труд се заплаща увеличение при работа през:

а/ работните дни – 50 на сто;

б/ почивните дни – 75 на сто;

в/ дните на официални празници – 100 на сто;

г/ при сумарно изчисляване на работното време – 50 на сто. Увеличенията се изчисляват върху ОРЗ и допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

т.4. При вътрешно заместване на служителите съгласно чл. 259 от КТ работникът или служителят ползва правата за тази длъжност или работа включително и трудовото възнаграждение, ако това е по-благоприятно за него. Ако той изпълнява през това време и своята работа или длъжност, той има право и на допълнително трудово възнаграждение, което се уговаря между страните по трудово правоотношение и е:

за непедagogическия персонал **70% от възнаграждението на замествания.**

За педагогическия персонал е в размерите по чл.24 т. 6, буква.”а”, ”б” и ”в”, но не по-малко от 70%.

т.4.а. При заместване по НП „Без свободен час в училище” **8,90 лв.** на час включващи и дължимите осигурителни вноски за работодателят.

т.5. При наличие на възможности по бюджета на училището и липса на просрочени задължения и неразплатени разходи по издръжката, се предоставят допълнителни възнаграждения както следва:

а/ По повод началото на учебната година, 24 май, Коледа, директорът след обсъждане с представители на синдиката на работниците със заповед определя размера на допълнителни трудови възнаграждения.

- Право на допълнително трудово възнаграждение има всеки работник или служител, който към момента на датата на заповедта за начисляване на допълнително трудово възнаграждение е в трудово правоотношение, уредено с договор.

- Ако работник или служител към момента на датата на заповедта за начисляване на допълнително трудово възнаграждение т.е. датата на официалния празник е в неплатен отпуск по чл.160 от КТ повече от три месеца няма право на допълнително възнаграждение.

- За новопостъпилия персонал допълнителното трудово възнаграждение е пропорционално на отработените месеци .

- Допълнителните трудови възнаграждения по т. „а” са в еднакъв размер отделно за педагогическия и административния персонал, и отделно за обслужващия персонал касаят персонала на пълен щат, а на останалите се определят пропорционално на заемания щат.

- Допълнителното възнаграждение на директора се определя със заповед от началника на РУО– гр. Ямбол, след подадено искане в размер определен в Правилата за работната заплата на директорите.

Допълнителните възнаграждения се дават до три пъти в годината.

б/ Еднократно допълнително възнаграждение при реализирани икономии

- В края на календарната година, при реализирани финансови икономии и липса на неразплатени разходи или просрочени задължения по издръжката на училището, директорът след обсъждане с представители на ръководството на синдиката със заповед определя размера на средствата, които да се разпределят като еднократно допълнително трудово възнаграждение.

- Право на еднократно допълнително трудово възнаграждение (ЕДВ) по ал. 1 има всеки работник или служител, който към момента на датата на заповедта за начисляване на възнаграждението е в трудово правоотношение, уредено с трудов договор по чл. 67, ал. 1, т. 1, чл. 68, ал. 1, т. 1, 3, 4 от КТ .

- При определяне на размера на еднократното ДТВ не се вземат в предвид дните, през които лицето е било в неплатен отпуск по чл. 160 от КТ.

- Размерът на еднократното ДТВ на всеки член от колектива се определя със заповед на директора съобразно личният му принос, пропорционално на отработените месеци за новопостъпилия персонал за учебната 2019/2020г., а за административния персонал – както на педагогическия персонал.

-/отпада от 2018г./ Размерът на допълнителните възнаграждения по т. 5 и 6 се съобразява с изискванията на мярка-изплащане на обезщетения на персонала.

в/Еднократни допълнителни възнаграждения на работниците и служителите за постигнати високи резултати

- Работодателят има право при липса на неразплатени разходи и/или просрочени задължения по издръжката на училището по повод официални празници, кръгли годишнини, юбилеи, за принос при изграждането, актуализирането и функционирането на системите за финансово управление и контрол на училището, както и за постигнати високи резултати в учебно-възпитателната, извънкласната, извън училищната или друга дейност, касаеща работата им да изплаща еднократни възнаграждения на работниците и служителите. Размерът се определя със заповед по преценка на работодателя.

т.6. За изпълнение на учебни часове над индивидуалната норма преподавателска работа се заплаща възнаграждение, считано от 01.01.2020г. както следва:

а/ за учител с висше образование с придобити образователно-квалификационни степени „магистър”, „бакалавър”, „професионален бакалавър”- **8,50лв.**

б/ за учител притежаващ професионална квалификация „учител” , но неотговарящ на изискването за заемане на конкретната длъжност – **7,00 лв.**

в/ за учител със средно образование – **6,30 лв.**

г/ Когато часът на класа е над индивидуалната норма преподавателска работа се заплаща – **6 лв.**

Допълнителното възнаграждение се изплаща за действително отработените учебни часове след подадена от учителя декларация

т.7. Допълнително възнаграждение за консултиране на родители и ученици и водене на задължителната училищна документация , считано от 01.01.2020г.

а/ На класните ръководители или координатори с функции на класен ръководител за всеки час (45 мин. извън седмичното разписание) за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация се заплаща допълнително по **10,50 лв.**

б/ Дейностите се извършват извън седмичното разписание по график, утвърден от директора четири пъти месечно, а възнаграждението се изплаща само през учебното време за взет учебен час от 45 минути, отразен в

дневника на класа, а на класни ръководители на паралелки с ученици завършващи средна степен на образование и за 1 месец след приключване на учебните занятия.

в/При отсъствие на класния ръководител допълнителното възнаграждение по т.7а се изплаща на заместващия учител пропорционално на времето на заместване.

г/ На учители водещи задължителната документация на учениците в самостоятелна форма на обучение – не по-малко от **60** лв. годишно.

д/*считано от 01.01.2020г.*, на основание чл.36, ал.9, т.2 *отраслов КТД от 2018г. и чл.38 ал.8 т.2 от общински КТД от 2019г.* на учителите, членове на синдиката в група за целодневна организация на учебния ден се заплащат 22 лв. месечно/ по **5,50лв.** на час/, като дейностите се извършват извън седмичните часове в групите по график, утвърден от директора четири пъти месечно, а възнаграждението се изплаща само през учебното време за взет учебен час от 45 минути, отразен в **дневника на групата**, след подадена декларация.

т.8 За допълнителни дейности, извършени от педагогическия персонал, свързани с провеждане на изпити и проверка на писмени работи;

а/ За проверка на една писмена работа на олимпиада, конкурс, национално външно оценяване и др. подобни се заплаща допълнително възнаграждение в размер на **0,3 ч** лекторски час на всеки проверител-член на комисията, а за въвеждащ резултатите и за **тестово изпитване -0,1ч. за 1 бр.**

б/ За изпитване на един ученик на самостоятелна форма на обучение се заплаща допълнително възнаграждение в размер, както следва:

- на председателя на изпитната комисия **0,5ч** лекторски час;

- на член на комисията **0,2** лекторски час.

в/*(чл.36 ал.8 от КТД от 19.06.2016г.№)* При провеждане на държавен изпит по практика за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност:

- председател на комисия – **8** лекторски часа

- член на комисия – **6** лекторски часа

- проверка на една писмена работа на ученик от държавен изпит по теория за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност или професия- за всеки преподавател – **0,5** лекторски час.

т.9 Диференцирано заплащане

а/(Чл. 24., ал (1) от Наредба 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическите специалисти в институциите, с изключение на директорите, въз основа на оценяване, извършено по показатели (приложение № 4) и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет.

б/ (от **Чл. 26., ал. 1** от Наредба 4 от 20.04.2017 г.) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат педагогическите специалисти, които са в трудови правоотношения с държавните и общинските институции към края на учебната година и имат действително отработени при същия работодател най-малко 124 дни за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск).

в) (от **Чл. 26., ал. 2** от Наредба 4 от 20.04.2017 г.) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат и педагогическите специалисти, чието трудово правоотношение е прекратено с държавната или общинската 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 в срока по чл.24, ал.4 на същата Наредба 4 за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се определя по реда на чл.29, ал. 1 от Наредба 4 и се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

г/ ДТВ за постигнатите резултати от труда на педагогическите специалисти се определя въз основа на общия брой точки по показатели приети на ПС.

д/ размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от педагогическия персонал с изключение на директора се определя в рамките на 4 % върху годишния размер на средствата за работни заплати, пропорционално на получения от него общ брой точки спрямо общия брой точки на педагогическия персонал в училището.

т. 10. Други трудови възнаграждения по преценка на директора

1. За постигнати резултати в образователно-възпитателния процес, констатирани от външен оценяващ, класиране на областни, зонални, национални състезания в края на учебното време /юни/;

- до 60 лв. за класиране за областни състезания;

- до 80 лв. за класиране за зонални състезания;

- до 100 лв. за класиране за национално ниво

2. За допълнително възложена работа

т.10а /Считано от началото на изпълнение на проекта/Съгласно Заповед №РД 09-1092/11.04.2019 г.

на министъра на образованието и науката, относно участието на Средно училище „Свети Паисий Хилендарски“, село Скалица, в техническото и финансово изпълнение и извършване на разходи по проект BG05M2OP001-2.011 „Подкрепа за успех“, финансиран от Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ (2014-2020), съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове и писмо изх.№ 9105-139 на министъра на образованието и науката“.

- (1) За всеки проведен и отчетен час ръководителя на групата получава възнаграждение в размер на **15,00 лева** (петнадесет лева), но не повече от максималния брой часове, определени в тематичната програма на проекта. В определения размер не се включват осигурителните вноски за сметка на работодателя.
- (2) За всеки отчетен час на членовете на Училищния екип за организация и управление /УЕОУ/ се заплаща по ставка с включени осигурителни вноски. Часовата ставка се определя в размер на индивидуалната часова ставка на лицето по основното му трудово правоотношение.
- (3) 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.
- (4) Ставките са за:
 - Координатор „Организация и управление“- директор, определена с Допълнително споразумение, сключено с Началник- РУО;
 - Координатор „Изпълнение на дейностите“, определена с Допълнително споразумение, сключено с работодателя.
 - Експерт „Техническо и финансово изпълнение“, определена с Допълнително споразумение, сключено с работодателя.

т.10б. /Считано от началото на изпълнение на проекта/Съгласно Заповед №РД 09-1092/11.04.2019 г. на министъра на образованието и науката, относно участието на Средно училище „Свети Паисий Хилендарски“, село Скалица, в техническото и финансово изпълнение и извършване на разходи по проект BG05M2OP001-2.012 „Образование за утрешния ден“, финансиран от Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ (2014-2020), съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове и писмо изх.№ 9105-139 на министъра на образованието и науката“.

- (1) За всеки проведен и отчетен час ръководителя на групата получава възнаграждение в размер на **15,00 лева** (петнадесет лева), но не повече от максималния брой часове, определени в тематичната програма на проекта. В определения размер не се включват осигурителните вноски за сметка на работодателя.

т. 11. Парична награда в размер на една основна работна заплата на директора, определена от началника на РУО и допълнителни възнаграждения при спазване изискванията на Правилата и механизма за определяне заплатите на директорите.

т.12. За работа с ученици със СОП в учебно време.

- до 2 ученика 30лв.
- над 2 ученика 40лв.

т.13. Допълнителните плащания по **чл.23 т. 13**, се извършват ежемесечно или след края на учебното време за съответната учебна година, както и по повод чл.23 т.5 в зависимост от размера на получените средства и конкретните дейности на служителите по решение на директора с негова заповед.

т. 14. Възнаграждението по чл. 23 т.14 за занимания по интереси се заплаща 15лв.с включени осигурителни вноски за 1 час/40 мин./ след подадена декларация за действително проведени часове.

Чл. 25. Размерът на допълнителните възнаграждения се променя в следните случаи:

1. Промяна с нормативен акт;
2. Промяна на КТД или настоящите ВПОРЗ;
3. В други случаи при спазване на чл.118 ал. 3 и чл. 119 от КТ.

Чл.26. На определени със заповед на директора длъжностни лица, се предоставят по 150 лв. годишно за работа с видео дисплей.

РАЗДЕЛ ПЕТИ „ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА”

Чл. 27 Изплащането на трудовото възнаграждение е в пари

Чл. 28 Трудовото възнаграждение се изплаща на два пъти : авансово – до 50% от нетното трудово възнаграждение – до 15-то число от месеца и окончателно до 30 –то число на месеца, за който се начислява.

Чл. 29 Трудовото възнаграждение се изплаща по банков път

Чл. 30 На всеки работник или служител се издава извлечение от разплащателните ведомости –фиш за трудовото му възнаграждение за съответния месец.

Чл. 31 При постъпване на работа всеки служител е длъжен да представи банковата/картовата си сметка. При липса на такава счетоводителя е длъжен в седмичен срок от сключването на трудовия договор да открие сметка на лицето – служебно.

Чл. 32 Счетоводителят изготвя ведомостите за аванс и заплати в съответствие с нормативната уредба, след което ги подписва и подава заедно с платежните документи за подпис на директора.

Чл. 33 За навременното превеждане на възнагражденията по кредитните карти носят солидарна отговорност счетоводителя и директора.

Чл. 34 Счетоводителят носи дисциплинарна и имуществена отговорност за допуснати грешки и вреди на училището или на лице, работещо в него.

Чл. 35 Периодично директорът:

- извършва мониторинг на процеса на формиране, определяне, изчисляване и изплащане на работните заплати;

- оценява въздействието на ВПОРЗ върху колектива;

- оценява доколко приложението на ВПОРЗ съдейства за постигане на поставените цели.

РАЗДЕЛ ШЕСТИ « ДРУГИ ПРАВИЛА »

- **Чл.36.(1) (нова в сила от 01.02.2019)** На всички педагогически специалисти, счетоводителя, финансов контролор и ЗАС, които работят по трудово правоотношение в училището се предоставя представително облекло в изпълнение на чл. 296 от КТ, чл. 49(1) от КТД общинско ниво от 01.02.2019г. и в съответствие с Наредба№14/16.11.2016г.за представителното облекло, както и за счетоводителя /чл.219 ал.4 от ЗПУО/, Протокол от 08.01.2020 г. със социалните партньори в размер не по-малко от **550 лв.**,

(2) На обслужващия персонал при училището се осигурява безплатно работно облекло в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло, приета с ПМС № 10/20.01.2011 г.и чл. 49(2) от КТД за системата на образованието от 11.06.2018г , Протокол от 08.01.2020г. със социалните партньори съответно: в размер не по-малко от **450 лв.**

(3) Педагогическите специалисти, получили средства за представително облекло по ал.1 нямат право на облекло по ал. 2.

Чл.37. Видът на облеклото на административен и обслужващ персонал се определя в заповедта на директора, пропорционално на щата и с Протокола със социалните партньори.

Чл.38. При прекратяване на трудово-правното отношение с работник или служител последният възстановява частта от средствата за облекло за оставащия период на износване при спазване изискванията на т.10 и 11 от протокола на социалните партньори.

Чл.39.(1.) На пътуващите учители , служители от СУ «Св.Паисий Хилендарски» се изплащат 100% от транспортните разходи съгласно заповед и списък утвърден от директора.

(2) При заместване на отсъстващ учител, пътуващите заместници се ползват от правата на титуляря по отношение на транспортните разходи

Чл.40. (1)В съответствие с чл.32т.2буква „б“на отрасловия КТД/19.06.2016г./училището изплаща 10,5 брутни работни заплати на учителите-синдикални членове, които се пенсионират при условие, че последните 10/десет/години от трудовият им стаж са работили в системата на образованието, с влизането в сила на ЗПУО (чл.219 ал. 6 от ЗПУО)

(2) За непедagogическите специалисти – 8,5 брутни работни заплати, когато през последните десет години от трудовия им стаж преди придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст са работили при един и същи работодател в сферата на образованието (чл.32 т.3 буква „б“от КТД)

(3) Изплащането става след получаването на обезщетението по програма”Оптимизация на училищната мрежа”.

Чл.41. Със средствата за уязвими групи по чл.52а ал. 1 и ал.2 от **НАРЕДБА за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищното образование от 2017г.** училището може да извършва разходи за основни и допълнителни трудови възнаграждения на персонала, както и за други възнаграждения и плащания по извънтрудови правоотношения.

РАЗДЕЛ СЕДМИ „ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ”

§ 1. Настоящите Вътрешни правила за организация на работната заплата са разработени на основание чл. 22 от Наредбата за организацията и структурата на работната заплата от 01.07.2007 г.

§ 2. Правилата се довеждат до знанието на всички работници и служители срещу подпис.

§ 3. За допуснати нарушения на ВПОРЗ виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност, ако не подлежат на по-тежко наказание.

§ 4. ал.1 Настоящите ВПОРЗ са утвърдени от директора след съгласуване с ръководството на синдикалната организация и влизат в сила от 01.07.2008 г., със срок на действие - до налагаща се промяна.

ал.2 Вътрешните ПОРЗ са допълнени и актуализирани заповед № 11 от 30.09.2009 г., Заповед №73/10.03.2010 г., Заповед № 30/27.09.2011г, Заповед № 116/07.02.2012 г., Заповед № 261/31.05.2012г.,Заповед № 64/24.10.2012 г.,Заповед № 222 /13.02.2013 г., Заповед № 266 /12.03.2013г.

§ 5 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 28 /27.09.13 г. и влизат в сила от 16.09.2013 г.

§ 6 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 194 / 10.01.2014 г. в сила от 01.01.2014 г.

§ 7 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 1 / 15.09.2014 г. в сила от 15.09.2014 г.

- § 8 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 194/05.01.2015г. в сила от 01.01.2015г.
- § 9 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 440/30.04.2015г.
- § 10 ВПОРЗ са актуализирани със заповед №134 /30.11.2015г.
- § 11 ВПОРЗ са актуализирани със заповед №204. /07.01.2016г.
- § 12 ВПОРЗ са актуализирани със заповед №.580/30.06.2016г
- § 13 ВПОРЗ са актуализирани със заповед №650/01.09.2016г.
- §14 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 112/28.10.2016г.
- §15 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 448/09.02.2017г. в сила от 01.01.2017г.
- §16 ВПОРЗ са актуализирани със заповед №30/19.09.2017г. в сила от 01.09.2017г.
- §17 ВПОРЗ са актуализирани със заповед №315/09.01.2018г. в сила от 01.01.2018г.
- §18 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 637/16.05.2018 г.
- §19 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 805/29.06. 2018 г.
- §20 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 252./ 07.01.2019 г.
- §21 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 556./ 03.05.2019 г.
- §22 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 748 / 25.06.2019 г.
- §23 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 54 / 01.10.2019 г.
- 23 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 309 / 07.01.2020 г.