

УТВЪРЖДАВАМ:

ДИРЕКТОР: Череша

ДАТА: 13.09.2017г.



## ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

### I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл. 1.** (1) Настоящите Вътрешни правила за работната заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в ОУ „Христо Ботев“, с. Череша, общ. Руен и са изготвени в съответствие с:

1. Закон за държавния бюджет на Република България за 2017 година.
2. Постановление №374 от 28 декември 2016г. за изпълнение на държавния бюджет на Република България за 2017г.
3. Кодекса на труда – чл. 37
4. **НАРЕДБА № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда** Обн. - ДВ, бр. 34 от 28.04.2017 г., в сила от 01.01.2017 г. Издадена от министъра на образованието и науката
5. **НАРЕДБА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА НАРЕДБА № 4 ОТ 2017 Г. ЗА НОРМИРАНЕ И ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА** (ДВ, БР. 34 ОТ 2017 Г.) В сила от 01.09.2017 г. Издадена от министъра на образованието и науката Обн. ДВ. бр.76 от 19 Септември 2017г.
6. Колективния трудов договор за системата на народната просвета от 19.06.2016г.;
7. Анекс към Колективния трудов договор от 16.12.2016г. за системата на народната просвета, **изменено и допълнено с анекс ДО1-288/13.09.2017г.**
7. ПМС № 372 от 22 декември 2016 година за определяне на нов размер на минималната работна заплата за страната.
8. Нормативни актове, свързани с работната заплата и нейната организация.

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

**Чл. 3.** (1) Тези вътрешни правила имат за цел:

1. конкретизиране на нормативни разпоредби в сферата на заплащането, с оглед условията и целите на училището, както и на клаузите от колективния трудов договор /на училището, на бранша/, касаещи работните заплати и стимулирането на работещите;
2. създаване на стимули и предпоставки за повишаване на ефективността на обучение в училището;
3. стимулиране усъвършенстването на организацията на труда, обучението и управлението;
4. повишаване на качеството на образование при повишаване квалификация на учителите и неучителския персонал с оптимално използване на средствата от бюджета определени за целта
5. поддържане висока конкурентноспособност на училището.

(2) Постигането на целите по предходната алинея се осъществява чрез прилаганите системи на работната заплата, функциите и работни места, както и с прилагането на специфичните за училището политики за управление на персонала.

**Чл. 4.** С настоящите правила се определят:

1. Общите положения за организацията на работната заплата;
2. Условията, реда и начините за формиране на средствата за работна заплата;
3. Условията и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;
4. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;
5. Условия и ред за определяне на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическия персонал.
6. Реда и начините за изчисляване на брутната месечна заплата.
7. Начина на оформяне на отчета на средствата за работната заплата за текущо възнаграждение;

### РАЗДЕЛ II. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

**Чл.5./1/** Определянето на работната заплата е в съответствие с Колективния трудов договор за системата на народната просвета от 19.06.2016г и Анекс към Колективния трудов договор от 16.12.2016г. за системата на народната просвета, **изменено и допълнено с анекс ДО1-288/13.09.2017г.**

С нея се уреждат условията и начина на определяне на индивидуалните месечни работни заплати в звената на средното образование, който се дели на педагогически и непедагогически персонал.

/2/В групата на педагогическия персонал се включват следните длъжности:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции - директор и заместник-директори

2. Педагогически специалисти - учители, възпитатели, педагогически съветник, ръководител на компютърен кабинет.

/3/В групата на непедagogическия персонал се включват длъжности групирани в две групи:

1. Административно-обслужващ персонал-счетоводител, касиер, домакин
2. Помощно-обслужващ персонал-чистачи, работник поддръжка, охрана

### **РАЗДЕЛ III. УСЛОВИЯ, РЕД И НАЧИНИ НА ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА**

**Чл. 6.** В училището се прилага системата за авансово и месечно изплащане на трудовото възнаграждение;

**Чл. 7.** Директорът на училището прилагащо системата на делегираните бюджети, самостоятелно определя числеността на персонала и средната месечна брутна работна заплата на персонала, съобразно утвърдените разходи, като утвърждава щатно разписание на длъжностите на персонала

**Чл. 8.** Средствата за работна заплата се формират в зависимост от броя на учениците, които се обучават в училището и не надхвърлят 80 на сто от общия годишен бюджет на училището.

**Чл. 9.** Работната заплата се изплаща не по-късно от 10 число на месеца, следващ месеца, за който се начислява работната заплата, през който е положен трудът.

**Чл. 10.** Годишният размер на средствата за работна заплата се формира с натрупване от началото на годината на основата на разчетената с бюджета численост на персонала и средни месечни брутни заплати на едно лице от персонала за съответния период. Индивидуалната работна заплата на всеки учител да бъде функция от неговия образователен ценз, квалификация, стаж по специалността, кариерно развитие, нормата преподавателска работа.

**Чл. 11.** Системата за заплащане на труда е почасова на външните лектори.

### **РАЗДЕЛ IV. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ**

**Чл. 12.** Средствата за работна заплата за съответен период се използват за определяне и изплащане на:

1. Основни месечни заплати по трудов договор;
2. **Индивидуалните работни месечни заплати на педагогическия персонал при нормална продължителност на работното време и пълна норма преподавателска работа за съответните учебни предмети / учебен предмет/ се договарят в размери, не по-ниски от Колективния трудов договор за системата на народната просвета от 19.06.2016г и Анекс към Колективния трудов договор от 16.12.2016г. за системата на народната просвета, изменено и допълнено с анекс ДО1-288/13.09.2017г.**
  - 2.1. Изключения от минималните размери на месечната работна заплата на педагогическия персонал се допускат когато:
    - 2.1.1. Индивидуалната норма преподавателска работа на лицето е под установената норма преподавателска работа.
    - 2.1.2. Лицето притежава висше образование с придобита образователно-квалификационна степен „бакалавър” или „магистър”, но без педагогическа правоспособност – 80% от заплатата на „бакалавър” с педагогическа правоспособност.
    - 2.1.3. Лицето е със средно образование без педагогическа правоспособност – 70% от заплатата на „бакалавър” или „магистър”.
    - 2.1.4. При определяне на по-висока норма преподавателска работа на педагогическия персонал се определя по-висока индивидуална основна месечна работна заплата пропорционално на увеличението на нормата.
    - 2.1.5. 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.
  3. Индивидуалния размер на минималната работна заплата на педагогическия персонал при пълно работно време не може да бъде по-нисък от:

ГРУПА	ДЛЪЖНОСТИ	МИНИМАЛНА ОСНОВНА РАБОТНА ЗАПЛАТА ОТ 01.09.2017 г.
I. Педагогически специалисти с ръководни функции	1. Директор на училище, детска градина, обслужващо звено.	-950 лв.
	2. Заместник-директор	-887 лв.
II. Педагогически специалисти	Учител, ръководител	

	компютърен кабинет, психолог, пед.съветник, ресурсен учител, възпитател	- 760 лв.
III. Педагогически специалисти	Старши учител, старши възпитател Главен учител, главен възпитател	-792 лв. -836 лв.

4. Основната месечна работна заплата на директора се определя от Началник на РУО на МОН по правила, определени със заповед на Министъра на образованието и науката, след съгласуване с представителните организации на работодателите в системата на народната просвета, с финансиращия орган на държавните детски градини и училища и с Националното сдружение на общините в Република България.

5. Допълнителното трудово възнаграждение за прослужено време се променя при навършване на кръгъл общ трудов стаж.

5.1. Процентът за прослужено време се определя в размер на 1% / 1 на 100 от основната работна заплата/.

6. Непедагогически персонал :

6.1 Индивидуалния размер на основната месечна работна заплата на чистачите при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-малко от минималната работна заплата за страната.

6.2. Индивидуалния размер на основната месечна работна заплата на касиера или ЗАС при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-малко от 115% от минималната работна заплата за страната.

6.3. Индивидуалния размер на основната месечна работна заплата на главния счетоводител или счетоводителя при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-малко от 125% от минималната работна заплата за страната.

6.2. Допълнителното трудово възнаграждение на непедагогическия персонал се определя в процент прослужено време към основната работна заплата / 1 на 100 от основната работна заплата/.

7. Средствата по фонд СБКО да бъдат разпределени на всички работещи пропорционално до 3 % спрямо основната му работна заплата, които да се получат по ведомост.

**Чл. 13.** Измененията на основните месечни заплати на работниците и служителите се извършват при:

1. Промяна с нормативен акт;

2. Преназначаване на друга длъжност;

3. В други случаи, предвидени в нормативен акт.

4. В други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 / работодателят може едностранно да увеличава ТВ / и чл. 119 /. Трудовото правоотношение може да се изменя с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време /от Кодекса на труда/.

#### **РАЗДЕЛ V. ВИДОВЕ И РАЗМЕРИ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И УСЛОВИЯТА ЗА ТЯХНОТО ПОЛУЧАВАНЕ.**

**Чл. 14.** (1) В brutната работна заплата на персонала в системата на народната просвета освен допълнителните трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове, се включват и следните **допълнителни трудови възнаграждения**:

1. за изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа, ако те не са отчетени при определянето на основната работна заплата;

2. за професионално-квалификационна степен;

3. за преподаване на учебни предмети на чужд език с изключение на учебния предмет "чужд език";

4. на класен ръководител - за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка, както и на учител в детска градина – за водене на задължителната документация на съответната група и за консултиране на родители;

5. за постигнати резултати от труда през учебната година

5.1. За резултати от олимпиади и спортни състезания:

- до 20 лв. за класиране на областни състезания

- до 40 лв. за класиране на зонални състезания

- до 50 лв. за класиране на национално ниво

6. за организация и контрол по провеждане на външно оценяване и олимпиади;

6.1 за проверка на една писмена работа на олимпиада, състезания и НВО се заплаща :

- 0,5 лекторски час за проверен тест ;

6.3 за квестор при олимпиади, състезания и НВО

– 0,5 лекторски час на проведен изпит

6.4 за участие в училищна комисия за подготовка и провеждане на изпитванията на проведен изпит – председател на комисия – 0,6 ч.от лекторски час, за член на комисия – 0,5 ч. от лекторски час

7. за изпитване на един ученик в задочна, кореспондентска, индивидуална и самостоятелна форма на обучение;

- за председател на комисия – 0,6 ч. от лекторски час

- за член на комисия – 0,5 от лекторски час

**8. 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; –за един астрономически час -1 час лекторско възнаграждение./в един астрономически час влиза обхода на най-малко 4 адреса/**

**9. за провеждане на допълнително обучение на ученици, които не са усвоили компетентностите, заложен в учебната програма, или на деца, които не владеят български език.**

10. Възнаграждения за платен годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащан от средствата за заплати;

11. Обезщетения по Кодекса на труда, КТД.

(2) С национални програми или в колективен трудов договор с вътрешните правила за работната заплата и/или с индивидуалния трудов договор може да бъдат определяни и други видове допълнителни трудови възнаграждения.

(3) Допълнителното възнаграждение по ал. 1, т. 4 се изплаща на класните ръководители за съответните дейности, които се извършват 45 минути извън седмичното разписание на учебните занятия по график, утвърден от директора. Възнаграждението се изплаща само през времето на учебните занятия, а на класните ръководители на паралелки с ученици, завършващи средна степен на образование – и за един месец след приключване на учебните занятия.

(4) Допълнителното възнаграждение по ал. 1, т. 4 се изплаща на учителите в детските градини само за действително отработеното време, през което лицето е изпълнявало съответните дейности.

(5) При отсъствие на класния ръководител или на учителя в детската градина допълнителното възнаграждение по ал. 1, т. 4 се изплаща на заместващия учител пропорционално на времето на заместване.

(6) Допълнителното възнаграждение за придобита професионално-квалификационна степен по ал. 1, т. 2 е с постоянен характер.

(7) За директори в общообразователни и професионални училища, класни ръководители и възпитатели работещи с деца със СОП – не по малко от 20,00 лева.

**Чл.15 (1) Допълнително трудово възнаграждение за участие в образователно-възпитателния процес имат всички работещи по трудов договор в училище.**

**(2) При наличие на финансова възможност допълнително трудово възнаграждение може да се получи три пъти годишно, но не повече от 750 лв. за календарната година :**

-Деня на българската просвета и култура и славянската писменост и -24 май

-Началото на учебната година-15 септември

-Коледа-24 декември

(3)Размера на допълнителното трудово възнаграждение е , както следва:

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

-за педагогически персонал- не по-малко от 100 лв.

- за административно-обслужващ персонал- не по-малко от 50 лв.

-за помощно-обслужващ персонал- не по-малко от 20 лв.

2. За Началото на учебната година:

-за педагогически персонал- не по-малко от 100 лв.

- за административно-обслужващ персонал- не по-малко от 50 лв.

-за помощно-обслужващ персонал- не по-малко от 20 лв.

3. За Коледа :

--за педагогически персонал- не по-малко от 100 лв.

- за административно-обслужващ персонал- не по-малко от 50 лв.

-за помощно-обслужващ персонал- не по-малко от 20 лв.

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

-Деня на българската просвета и култура и славянската писменост и -24 май-четири месеца

-Началото на учебната година-15 септември-осем месеца

-Коледа-24 декември-единадесет месеца

(5) Допълнителното трудово възнаграждение се определя пропорционално на отработените дни,когато отработеното време е по-малко от предвидените месеци по-горе период.Отработеното време не може да бъде по-малко то един месец.

(6) При определяне на отработеното време се включват всички законоустановени платени отпуски,с изключение на отпуска за отглеждане на дете и болнични над 5 работни дни за периода на изплащане .

(7) Допълнителното трудово възнаграждение се получава от работодателите по трудов договор и при наличие на трудови правоотношения с директора на училището,като следва:

- Деня на българската просвета и култура и славянската писменост и -24 май-не по-късно от 30 май
- Началото на учебната година-15 септември- към 15 септември
- Коледа-24 декември-към 20 декември

(8) Допълнителното трудово възнаграждение се полага на лицата ,работещи по трудов договор към първи май,първи септември,първи декември.

(9)Допълнително трудово възнаграждение се полага и на директора по Правилата за определяне на работни заплати на директора по реда и начина описани в правилата.

(10)Възнаграждението на директора от Правилата за определяне на работни заплати на директора за организация и контрол на външно оценяване се определя от началника на РУО еднократно в размер от 50 до 500лв.в зависимост от броя на учениците от училището,които са се явили на външно оценяване.

**Чл. 16.** Работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, могат да получават допълнителни възнаграждения, както следва:

№	Възнаграждение	Размери
1	2	3
1.	За придобит трудов стаж и професионален опит.	1 на 100 от основното трудово възнаграждение за всяка година трудов стаж и професионален опит
2.	За отработен нощен час	Не по-малко от 0,30 лв.
3.	За работа през:	Не по-малко от 100 на сто от почасовата РЗ, определена по трудов договор
3.1.	Дните на официални празници	Не по-малко от 75 на сто от часовата РЗ, определена по трудов договор
3.2.	Дните на седмичната почивка, които не са в графика на работната време	-
4.	Лекторски час	
4.1.	За висше образование – „магистър“, „бакалавър“ от 01.01.2017г. <b>а от 01.10.2017г.</b>	- 5,50 лв. <b>- 6,00лв.</b>
4.2.	За учител, притежаващ професионална квалификация „учител“ и образователна степен „бакалавър“, „магистър“, неотговарящ на изискванията за заемане на конкретната длъжност от 01.01.2017г. <b>а от 01.10.2017г.</b>	- 4,40 лв. <b>- 4,80 лв.</b>
4.3	За учител със средно образование от 01.01.2017г. <b>а от 01.10.2017г.</b>	- 3,85 лв. <b>- 4,20 лв.</b>
5.	За ползване в работата на по-висока лична квалификация:	
5.1	Първа професионална квалификационна степен	-80 лв

5.2	Втора професионална квалификационна степен	- 60 лв.
5.3	Трета професионална квалификационна степен	-30 лв
5.4	Четвърта професионална квалификационна степен	- 25 лв.
5.5	Пета професионална квалификационна степен	20 лв.
6.	На класните ръководители за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка.	30.00 лв. месечно

(1) Други допълнителни възнаграждения, регламентирани в нормативни актове – размерите / минимални или фиксирани/ и условията за получаването им са тези, определени в съответния нормативен акт или в Кодекса на труда.

(3) Условията за вътрешно заместване по смисъла на чл.259 от Кодекса на труда се определя в съответното допълнително споразумение.

**Чл.17.** Допълнително възнаграждение за постигнатите резултати от труда, могат да получават за:

1. Работа в методически обединения и комисии.
2. Участват в разработване и реализиране на проекти.
3. Работа с деца и ученици: застрашени от отпадане, в риск, в мултикултурна среда, със специални образователни потребности и/или хронични заболявания.
4. Работа с родители.
5. Използване на интерактивни методи, иновации в ИКТ в ОВП.

**Чл. 18** При реализирани финансови икономии със заповед на директора могат да се определят и еднократни допълнителни трудови възнаграждения при изпълнение на следните условия:

1. Служителят или работникът да е в трудово правоотношение към 1 декември и има не по-малко от един месец отработено време;

2. Еднократното трудово възнаграждение може да се определи и като процент от индивидуалното трудово възнаграждение на служителите и работниците

**Чл. 19** За постигнати резултати и/или 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 31.12.2017г. по ред, определен с КТД.

**Чл.20** Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, както следва:

- а) 50 на сто – за работа през работните дни ;
- б) 75 на сто – за работа през почивните дни ;
- в) 100 на сто – за работа през дните на официалните празници ;
- г) 50 на сто – за работа при сумарно изчисляване на работното време.

## **РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНОТО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ.**

**Чл. 21.(1)** В зависимост от постигнатите годишни резултати педагогическия персонал се стимулира с допълнителни възнаграждения по Националната програма за диференцирано заплащане труда на педагогическите специалисти въз основа на оценяване, извършено по показатели и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет.

(2) При извършване на оценяването по реда на ал. 1 броят на точките към показателите в картата за оценяване може да се коригира с решение на педагогическия съвет в зависимост от вида и спецификата на детската градина, училището или обслужващо звено. Корекцията се извършва в рамките на общия брой от 100 точки и не може да надхвърля 20 на сто за всеки отделен показател. Решението за корекция на показателите се приема в срок до 30 септември и се прилага при оценяването на постигнатите резултати от труда за следващата учебна година.

(3) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на директорите на детските градини, училищата и обслужващите звена въз основа на оценяване, извършено по показатели (приложение № 3) и критерии към тях, определени от работодателя в зависимост от вида и спецификата на детската градина, училището или обслужващото звено.

(4) Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 1 октомври.

**Чл.22(1)** Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическия персонал, с изключение на директора, са включени в единните разходни стандарти за едно дете или учейк и се планират в рамките на бюджетите на училищата, детските градини и обслужващите звена в размер между **3,5% и не повече от 4,5 % от годишния размер на средствата за работни заплати и от 1.01.2018 г. се планират в рамките на бюджета в размер не по-малко от 4 % от годишния размер на средствата за работни заплати.**

(2) Средствата за изплащане на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда на директорите на училищата, детските градини и обслужващите звена 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.

**Чл. 23.** (1) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от педагогическия персонал, които са в трудови правоотношения с детската градина, училището или обслужващото звено към края на учебната година и имат действително отработени при същия работодател най-малко 6 месеца за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск).

(2) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат и лицата от педагогическия персонал, чието трудово правоотношение е прекратено преди края на учебната година, но имат действително отработени (без различните видове отпуск) най-малко 6 месеца за учебната година при същия работодател. Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва в срока по чл. 12, ал. 4 за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се определя по реда на чл. 17, ал. 1 и се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

(3) Лицата, изпълняващи норма задължителна преподавателска работа в повече от едно училище, получават допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда там, където е разкрито работното място.

**Чл.24** (1) Оценяването на постигнатите резултати от труда в детски градини, училища и обслужващи звена с педагогически персонал до 10 души се извършва от директора.

(2) Оценяването на постигнатите резултати от труда в детски градини, училища и обслужващи звена с педагогически персонал над 10 души се извършва от комисия, като броят на членовете, председателят и съставът ѝ се избират от педагогическия съвет.

(3) Оценяването на постигнатите резултати от труда на помощник-директорите и на членовете на комисията се извършва от директора.

(4) Оценяването на постигнатите резултати от труда на директорите се определя от комисия, организирана от РУО

**Чл.25** (1) Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват чрез попълване на карта за всяко лице, съдържаща показатели за оценка и критериите към тях.

(2) Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от комисията по чл. 24, ал. 2 и 4, съответно от директора - в случаите по чл. 24, ал. 1 и 3 и в 3-дневен срок от подписването ѝ се предоставя на оценяваното лице.

(3) Запознаването на оценяваното лице със съдържанието на картата за оценка на резултатите от труда 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 чл. 24, ал. 2 и 4, съответно до директора - в случаите по чл. 24, ал. 1 и 3, в срок до 3 работни дни от датата, на която оценяваният се е запознал с картата си за оценка на резултатите от труда.

(6) Комисията по чл. 24, ал. 2 и 4, съответно директорът - в случаите по чл. 24, ал. 1 и 3, са длъжни да се произнесат по възражението в 5-дневен срок от получаването му, като решението им е окончателно, за което писмено уведомяват лицето.

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

**Чл.26** (1) Размерът на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда на всяко лицата от

педагогическия персонал, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата по чл. 22 ал. 1 пропорционално на получения от него брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическия персонал в училище.

(2) Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическия персонал се определят със заповед на директора на детската градина, училището или обслужващото звено, 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 VII. ПРЕД И НАЧИН ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ**

**Чл. 27.** Формираните съгласно правилата месечни индивидуални работни заплати, както и полагащите се съгласно закон, индивидуален трудов договор, КТД и/или тези правила допълнителни трудови възнаграждения, се изплащат на две части, както следва:

Аванс - до 25 число на месеца

Заплата – до 10 число на месеца

**Чл. 28** Брутните месечни заплати на работниците и служителите работещи по трудово правоотношение включват:

1. Основното възнаграждение за действително отработено време през съответния месец;
2. Възнаграждение за ползван платен отпуск, ако има такъв;
3. Полагащи се допълнителни възнаграждения, съгласно Кодекса на труда и/или регламентирани в нормативни актове, и в тези Правила.

**Чл. 29** (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. 30** (1) Възнаграждението за платен отпуск се изчислява съгласно разпоредбите на КТ.

(2) Към определеното възнаграждение по ал. 1 се заплаща добавка, изчислена с процент на увеличение на работната заплата, ако лицето е било в платен годишен отпуск към датата на изчисляване на възнаграждението и към тази дата работните заплати са изменени с акт на Министерския съвет.

**Чл. 31** За определяне, изчисляване и изплащане на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец отговарят лицата с функции по изпълнение на организацията на работната заплата, съответно касиер и счетоводител.

## **РАЗДЕЛ VIII. НАЧИН И НА ФОРМИРАНЕ НА ОТЧЕТА ЗА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА ЗА ТЕКУЩО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ.**

**Чл. 32.** (1) При изготвяне на работните заплати касиерът изготвя ведомостите-за аванс и заплати. Ведомостите се съхраняват 50 години и за тяхното съхранение отговарят касиера и счетоводителя.

(2) Главният счетоводител проверява изготвените ведомости-за съответствие с нормативните документи, съответствие с постъпили болнични листи, молби за отпуск, заповед за извънреден труд, лекторска книга и други промени през текущия месец, след което ги разписва и подава заедно с платежните документи за подпис от директора.

**Чл. 33.** (1) Преди изплащане на съответните средства за работна заплата се спазва процедурата по СФУК.

(2) Периодично, най-малко един път в годината, гл. счетоводител извършва ревизия на процеса формиране, определяне, изчисляване и изплащане на работни заплати в училище.

**РАЗДЕЛ IX. УЧАСТИЕ В ПРОЕКТИ. ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ДЕЙНОСТИ ПО ПРОЕКТ BG05M2OP001-2.004-0004 „Развитие на способностите на учениците и повишаване на мотивацията им за учене чрез дейности, развиващи специфични знания, умения и компетентности (Твоят час)“ – фаза 1, финансирани от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове.**

**Чл. 34.** Ръководителите на групи за извънкласни дейности (ИКД) включени в проекта BG05M2OP001-2.004-0004 „Развитие на способностите на учениците и повишаване на мотивацията им за учене чрез дейности, развиващи специфични знания, умения и компетентности (Твоят час)“ – фаза 1, да провеждат утвърдената от Директора извънкласна дейност с възнаграждение в зависимост от професионалния опит, в размер на:

(1) За ръководители, притежаващи професионален опит в съответната тематична област на извънкласна дейност над 3 години, размерът на часовата ставка е 12,00 лева за астрономичен час, включително осигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на осигуряваното лице.

(2) За ръководители, притежаващи професионален опит в съответната тематична област на извънкласна дейност до 3 години, размерът на часовата ставка е 8,00 лева за астрономичен час, включително осигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на осигуряваното лице.



(3) Часовите ставки на външните за училището физически и юридически лица се определят с договора за възлагане на изпълнението на извънкласните дейности, като размерът им е еднакъв с този определен по т. 1 и т. 2 за служителите на училището.

**Чл. 35.** (1) Възнагражденията на ръководителите на извънкласните дейности се изплащат за отработен астрономически час за изпълнение на дейностите по утвърдената тематична програма, включващ продължителността на занятието и времето, свързано с неговата подготовка и организация.

(2) Изплащането на възнагражденията на ръководителите се извършва периодично/ тримесечно, въз основа на одобрени отчети за отработените часове за периода. Отчетите се изготвят от ръководителите, чрез информационната система на проекта по месеци, разпечатват се, подписват се и се предоставят за приемане на работата от директора на училището.

**Чл. 36.** Ръководителите на извънкласните дейности се задължават при спазване на законовите и проектните изисквания да организират подготовката на учениците по конкретна форма и тематично направление на извънкласни дейности за преодоляване на обучителни затруднения и дейности по интереси за развитие на творческите способности на учениците.

**Чл. 37.** Максималният брой астрономични часове за една извънкласна дейност за преодоляване на обучителни затруднения, в рамките на една учебна година, включва от 70 до 80 часа за един учебен предмет за учебната година, от които:

1. 4 часа за екипна работа между ръководителите на групите и родителите;
2. 2 часа за публични изяви при приключване дейността на групата.

**Чл. 38.** Максималният брой астрономични часове за една извънкласна дейност по интереси, в рамките на една учебна година, включва от 62 до 72 часа за учебната година, от които:

1. 5 часа за занятия, проведени под ръководството на родители, като темата на занятието се съобразява с възможностите на родителя/ите. Допустимо е темата на занятието да се отклонява от общата тематика на групата;
2. 5 часа за публични изяви (минимум 2 изяви, едната от които е годишна училищна продукция в края на дейността на групата).

**Чл. 39.** Максималният брой участници в извънкласна дейност е 10 ученици в дейности за преодоляване на обучителни затруднения и 25 ученици в дейности по интереси.

**Чл. 40.** Възнагражденията на лицата, осигуряващи организацията на дейностите по проекта на ниво училище се определят в размер на 8,00 лева за астрономичен час за директор и 6,00 лева за астрономичен час за лице, извършващо финансово-счетоводно обслужване на дейностите по проекта, включващи осигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на осигуряваното лице.

#### **ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§ 1. При недостиг или намаляване на бюджетната субсидия директорът и счетоводителят правят мотивирано предложение пред Общото събрание за намаляване на сумите до размера на определения минимум в нормативната база на средното образование.

§ 2. Средствата за допълнителни възнаграждения се планират в бюджета на училището за всяка календарна година в размери определени във ВПРЗ, като условие за изплащането им са финансовите отчети за съответния период и наличие на допълнителни средства в фонд работна заплата.

§ 3. Синдикалната организация има право да участва в подготовката за приемане на вътрешни правила, за което директорът задължително ги поканва.

§ 4. Настоящите правила се обсъждат със синдикатите и се довеждат до знанието на всички служители като се запознаят срещу подпис.

§ 5. Настоящите правила се приемат на общо събрание и се утвърждават със заповед на директора и влизат в сила от 01.09.2017 г.

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

§ 7. Вътрешните правила за работната заплата са в сила до 31.12.2017 г.

АЙТЕН ВЕЛИ

ДИРЕКТОР



Председател на СО :