



ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ „АНГЕЛ КЪНЧЕВ” - АСЕНОВГРАД
4230 Асеновград, п.а. „Калоян” № 1 тел./факс 0331/6-34-01; e-mail:
angel_kanchev@abv.bg; <http://www.ou-angelkanchev.com>

УТВЪРДИЛ

ДИРЕКТОР:



/ М. Георгиева /

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА

ЗАПЛАТА В ОУ „АНГЕЛ КЪНЧЕВ” “ гр.АСЕНОВГРАД

в сила от 01.01.2017 год.

1. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1/1/ Настоящите Вътрешни правила за работната заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в ОУ „Ангел Кънчев” гр. Асеновград и се основават на следните нормативни актове:

- Кодекс на труда;
- ЗПУО;
- Закон за изпълнение на държавния бюджет.
- Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване;
- Национална програма за диференцираното заплащане ;
- Наредба за структурата и организацията на работната заплата, приета с МПС № 4 / 17.01. 2007 г.;
- Наредба № 1 / 04.01.2010 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета; Изменение на Наредба N 1/ ДВ бр.14/2013 г.и ДВ бр.71/2014 г.; ДВ бр.92/27.11.2015 г.
- Наредба за структурата и организацията на работната заплата – в сила от 01.07.2007 год.
- Наредба № 3 /8.02.2008 г.за нормите за задължителна преподавателска работа и реда за определяне численост на персонала в системата на народната просвета;
- Механизъм за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища и обслужващите звена;
- Анекс към КТД от 16.12.2016г. / КТД за системата на народната просвета Д 01 – 99 / 19.06.2016г./

Чл.1 /2 /

- Правилата се прилагат за учителите, учителите ЦДО, служителите и работниците в повереното ми училище.
- Правилата се допълват и изменят от директора на училището по реда на тяхното утвърждаване в съответствие с приетата нормативна уредба и след обсъждане с представителите на служителите и синдиката.
- Вътрешните правила за работната заплата не могат да противоречат на нормативните актове и на условията, договорени в колективен трудов договор.
- Както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

Чл.2 С настоящите правила се определят :

1. Общите положения на 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. Редът и начините за изчисляване на брутната месечна заплата;
6. Начина на формиране на отчета на средствата за работна заплата за текущо възнаграждение;
7. Получаване на парични награди, съобразно конкретните условия.

Чл.3 Основна цел на ВПОРЗ е чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата да се мотивира колектива на училището за ежедневно изпълнение на поставените пред него задачи.

I I . ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Чл. 4 Работната заплата се изплаща не по-късно от 5 число на следващия месец при наличие на субсидия по банковата сметка на училището, достатъчна за извършване на плащането.

Чл.5/1/ Определянето на работната заплата е в съответствие с Наредба № 1 за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета. С нея се уреждат условията и редът за определяне на индивидуалните месечни работни заплати в средното образование за персонала, който се дели на педагогически и непедагогически.

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

Педагогически специалисти с ръководни функции – директор и заместник-директор.

Педагогически специалисти - учител, учител ЦДО, старши учител, главен учител.

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

- Помощно – обслужващ персонал – Счетоводител и ЗАС
- Работници – чистач-хигиенист, работник по ремонта и поддръжка , огняр, охрана

I I I . УСЛОВИЯ, РЕД И НАЧИНИ НА ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.6./1/ Директорът на училището, прилагащо системата на делегираните бюджети, самостоятелно определя числеността на персонала и средната месечна брутна заплата, съобразно утвърдените разходи, като изготвя и утвърждава длъжностно разписание на персонала / длъжностно щатно разписание /и поименно разписание на длъжностите и работните заплати / поименно щатно разписание /.

/2/ Длъжностното щатно разписание се утвърждава при изготвяне и актуализация на Образец № 1 или при промяна числеността на непедагогическия персонал.

/3/ Поименното щатно разписание се утвърждава при всяка една промяна на работната заплата.

Чл. 7 Средствата за работна заплата за съответен период се използват за определяне и изплащане на :

1. Основни месечни работни заплати на заетите по трудов договор
2. Допълнителни трудови възнаграждения с
 - постоянен характер - за продължителна работа и ПКС
 - временен характер – лекторски часове,
 - за консултиране на родители и ученици ,
 - водене на училищна документация,
 - проверка на определени писмени работи,
 - поддръжане сайта на училището,

- водене на летописната книга и др.
3. Възнаграждения за платен годишен отпуск или друг вид платен отпуск, заплащан от средствата за заплати, договорен с индивидуален трудов договор;
 4. В средствата за работна заплата, не се включват средствата за изплащане на възнаграждения на персонала, част по реда на чл.114 от Кодекса на труда, както и средствата за обезщетенията, изплащани по реда на чл.220, 222 и 224 от Кодекса на труда.
 5. Ако в нормативен акт бъде предвиден друг ред за формиране на средствата за работна заплата, то той се прилага от момента, в който нормативният акт влиза в сила.
 6. При наличие на средства за допълнително материално стимулиране от направени реални икономии в края на календарната година, те се разпределят на база брутното трудово възнаграждение за 11 месеца на работещите към 1 декември, определено със заповед на директора.
 7. Паричните награди или стойността на предметните награди, дадени по силата на нормативен документ или настоящите правила, се определят в рамките на средствата за работна заплата.

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

Чл. 8/1/ Индивидуалният размер на основната месечна заплата на работещ по трудово правоотношение при пълно работно време не може да бъде по-нисък от:

- за заместник – директори по УД -770 лева, в сила от 01.01.2017 г.
- за педагогически специалисти, заемащи длъжностите: „учител”, „учител в група ЦДО“ и педагогически съветник – 660 лева, в сила от 01.01.2017 г.
- за педагогически специалисти, заемащи длъжностите: „старши учител” и „старши учител ЦДО” - 688 лева, в сила от 01.01.2017 г.
- за педагогически специалисти, заемащи длъжностите: „главен учител” – 726 лева, в сила от 01.01.2017 г.

Забележка: Ако длъжността се засма от „бакалавър” по чл.42, ал.1, т.1, буква „а” /професионален бакалавър по.../ от Закона за висшето образование индивидуалния размер на месечната заплата при пълно работно време е 100% от фиксирания минимален размер.

- непедagogически персонал – счетоводител с висше образование и придобита ОКС магистър или бакалавър – 625 лева;
- ЗАС, домакин и библиотекар с висше образование и ОКС магистър или бакалавър – 575 лева;
- за чистачи, работник по ремонт и поддръжка, огняр и охрана – МРЗ

/2/Основната месечна работна заплата на лицата, които не отговарят на изискванията за заемане на учителско място, се определя в процент към основната месечна работна заплата за учител с висше образование с присъдена образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър”:

- за лица с висше образование с присъдена образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” – 80 на сто;
 - за лица с висше образование с присъдена образователно-квалификационна степен „професионален бакалавър по” – 70 на сто;
 - за лица със средно специално и средно образование – 65 на сто.
- /3/ Основните месечни работни заплати за длъжностите от категориите „Помощно-обслужващ персонал” и „Работници” се определят от директора.

Чл.9./1/ Индивидуалните основни месечни заплати на работещите учители, учители ЦДО, служителите и работници се договарят между тях и работодателя.

/2/ Измененията на основната месечна заплата на работещите се извършват при:

- ✓ промяна на действащото законодателство;
- ✓ промяна на заеманата длъжност;
- ✓ промяна на образователната степен ;
- ✓ в други случаи при спазване на чл. 118, ал.3 и чл. 119 от КТ.

/3/ Увеличението на основната месечна работна заплата се извършва от работодателя в рамките на месечните средства за работна заплата (определената средна месечна брутна работна заплата за училището).

/4/ Измененията на основните месечни работни заплати се извършват след представяне на документ.

/5/ Увеличението на основната месечна работна заплата може да бъде извършено и при промяна на нормативен акт.

/6/ За всяко увеличение на основната месечна работна заплата се изготвя допълнително споразумение, подписано от съответния учител, учител ЦДО, служител или работник и работодателя или със заповед.

Чл. 10 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 отпуск, поради което увеличението не се е отразило в базата, от която се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл.177 от Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишно брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл.11 Елементите на брутно трудово възнаграждение, от които се изчислява възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 или обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда са :

1. основно трудово възнаграждение за отработено време;
2. допълнителните трудови възнаграждения съгласно Наредба 1 /04.01.2010 г. и КТД, които имат постоянен характер :

а) за придобит трудов стаж и професионален опит – Наредба 1 /04.01.2010 г. и КТД

б) за по-висока лична квалификация на лице с професионално-квалификационна степен ;

3. допълнително трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда:

Чл 12. /1/ Учебният час над нормата за задължителна преподавателска работа / лекторски час / на педагогическия персонал да се заплаща както следва :

- за учител с висше образование с придобита образователно -квалификационна степен „магистър” или „ бакалавър” по чл. 42, ал.1, т.1 буква „б” от ЗВО – 5.60 лв.

- за учител с висше образование с придобита образователно -квалификационна степен „магистър” или „ бакалавър” без педагогическа правоспособност – 4.50 лв.
- /2/ Когато часът на класа е над нормата за задължителна преподавателска работа, се заплаща в размер на 5.60 лв.

Чл. 12 а. На основание Наредба 1 /04.01.2010 г.и Наредба за изменение на Наредба №1 от 2010г за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета /ДВ , бр.14 / 12.2.2013г./ ; заплатите на длъжност „ Старши учител „ и „ Старши учител ЦДО,, се увеличават с 33 лв, а на длъжност „ Главен учител” – със 35 лв.

Чл . 13/1/ Изменения на основните месечни заплати се извършва при :

- промяна с нормативен акт на основна заплата за заеманата длъжност ;
- преминаване на друга длъжност;
- промяна в образователната степен;
- В други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от КТ;
- Размерът на ОМРЗ на педагогическия персонал в училище да бъде обвързан с годините педагогически стаж както следва:

Години педагогически стаж		Основна работна заплата
От	До.....	
10	15	704.00
15	20	715.00
20	25	726.00
25	30	737.00
30	35	748.00
над 35 години	-	759.00

/ 2/ Измененията на основните заплати по алинея 1 т. 3 се извършва след представяне на документ, удостоверяващ наличието на условието.

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

Чл.14 /1/ В училището се изплащат всички допълнителни и други трудови възнаграждения, задължителни при работа по трудово правоотношение, както и възнаграждения, специфични за системата на средното образование.

/2/Работещите по трудово правоотношение могат да получават допълнителни възнаграждения, както следва:

2.1.Допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се определя в процент към основното трудово възнаграждение в размер на 1% за всяка прослужена година и се изменя в период от една година. Всички останали условия за получаване на допълнително възнаграждение за продължителна работа са тези, определени в Наредбата за допълнителни и други трудови възнаграждения, действаща

до 01.07.2007 г., която се отменя след тази дата с Постановление № 147 от 29.06.2007г. на МС. Правото за получаване на това възнаграждение възниква при трудов стаж, не по-малко от една година.

Други допълнителни възнаграждения, регламентирани в нормативни актове и условията за получаването им са тези, определени в действащото към момента българско законодателство.

2.2. Допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл.259 от Кодекса на труда.

2.3. Възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост по чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда.

2.4. Допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическия персонал, въз основа на оценяване, извършено по показатели и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет. Оценяването на постигнатите резултати от труда се извършва от комисия. Броят на членовете и съставът на комисията се избират на педагогически съвет. Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 1 октомври.

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

2.4.2 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 ученик и са планирани в рамките на бюджета на училището в размер на 4 % от годишния размер на средствата за работни заплати.

2.4.3 Средствата за изплащане на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда на директора на училището се осигуряват по бюджета на първостепенните разпоредители с бюджетни кредити чрез бюджета на МОН и се изплащат в зависимост от получения брой точки при оценяването.

2.4.4 Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от педагогическия персонал, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата по т. 2.4.2, пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическия персонал в училището.

2.4.5.Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическия персонал се определят със заповед на директора на училището, която се издава не по-късно от 30 октомври.

2.4.6. Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от труда се извършва до един месец след издаване на заповедта по т.2.4.5

2.4.7. Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от педагогическия персонал, които са в трудови правоотношения с училището 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).

2.4.8.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

результатите от труда за тези лица се извършва в срока, определен в т.2.4. за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се определя по реда на т. 2.4.2. пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическия персонал в училището. Изплаща се като дължима сума за изминал период от време.

2.4.9. Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват чрез попълване на карта за всяко лице, съдържаща показателите за оценка и критериите към тях:

(а) Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от комисията по т. 2.4., съответно от директора в случаите по т. 2.4.1 и в 3 – дневен срок от подписването ѝ се предоставя на лицето.

(б) С картата за оценка на резултатите от труда се запознава оценяваното лице, което се удостоверява с подписа му.

(в) Лицата, които не са съгласни с дадената им оценка на резултатите от труда, могат да подадат писмено възнаграждение, в което да посочат мотивите за несъгласието си с оценката. Възражението се подава до председателя на комисията и директора в 3- дневен срок от датата, на която оценявания се е запознал. Комисията /директорът да дължи да се произнесат по възражението в 5-дневен срок от получаването му, като решението им е окончателно за което писмено уведомяват лицето.

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

2.4.10. С национални програми или в колективен трудов договор може да бъдат определяни и други видове допълнителни трудови възнаграждения.

2.5. Паричните или предметни награди за изпълнение на служебните задължения по следните критерии:

а/ за педагогическия персонал:

- изпълнение на допълнителна работа;
- участие в разработката на проекти;
- подготовка и участие на децата в регионални, национални и международни конкурси и мероприятия;

- опазване и обогатяване на МТБ

- други по преценка на директора.

б/ за непедагогически персонал:

- показани добри резултати в работата;

- изпълнение на допълнителна работа;

- материална отговорност, свързана със спецификата на длъжността;

- други по преценка на директора

2.6. Паричните и предметни награди за изпълнение на служебните задължения се определят със заповед на директора. Общият размер на паричната и/или предметна награда по предходната алинея, който може да получи едно лице не може да надхвърля размера на индивидуалната му основна месечна заплата за два месеца.

2.7. На педагогически специалисти, извършващи допълнителна работа извън преките служебни задължения, се изплаща допълнително възнаграждение, както следва:

ВИД НА ИЗВЪРШВАНАТА РАБОТА	Часове, приравнени към учебни часове на нормата за задължителна преподавателска работа – 5,60 лв за час - за магистър и бакалавър; 4.00 за учител, неотговарящ на изискванията за заемане на длъжността
	<p>По проект Твоят час</p> <p>се изплаща възнаграждение периодично/тримесечно, въз основа на одобрени отчети за отработени астрономически часове, както следва:</p> <p>-на ръководителите на извънкласни дейности– до 12 лв. на час,</p> <p>-на ръководители с до 3 години стаж – до 8 лв. на час</p> <p>-до 8 лв. на час за директор;</p> <p>-до 6 лв.на час за лицето, извършващо финансово-счетоводно обслужване, с включени осигурителни и здавноосигурителни вноски за сметка на осигуряваното лице.</p>
<p>Изпитване на ученик във формите на индивидуално и самостоятелно обучение</p> <ul style="list-style-type: none"> • председател на комисия • член на комисия 	<p>0,5 лекторски часа</p> <p>0,3 лекторски часа</p>

Чл.15/1/На допълнителното трудово възнаграждение право имат всички работещи по трудов договор в ОУ „Ангел Кънчев“ гр. Асеновград .

/ 2/ Допълнителното трудово възнаграждение може да се получи три пъти годишно, ако бюджета на училището позволява със заплатите (за 24-и май, 15-ти септември и Коледа) Размерът на ДТВ да бъде:

- Директор, пом.директор и педагогическия персонал 100% от възможностите на бюджета на училището
- 90% за ЗАС и работник по ремонта
- 85% за счетоводител
- 80 % за работници

/ 3/ Допълнителното трудово възнаграждение се получава в пълен размер при отработени 10 месеца към 01 ноември на календарната година (без неплатен отпуск).

/4/ Допълнителното възнаграждение се определя пропорционално на отработените дни, когато отработеното време е по-малко от предвидените месеци за посочените по-горе периоди. Отработеното време не може да бъде по-малко от един месец.

/ 5/При определяне на отработеното време се включват всички ползвани законо установени платени отпуски, с изключение на отпуска за отглеждане на малко дете, който се ползва на основание чл. 164 от КТ. Когато лицето работи едновременно по основно и по

допълнително трудово правоотношение / при условията на чл. 110 и чл. 111 от КТ /, това допълнително възнаграждение се получава само по основното трудово правоотношение.

/6/ 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.

Чл.16/1/ Допълнително трудово възнаграждение за директор се определя въз основа и във връзка със Заповед № РД -09-385/31.03.2016г.

- Във връзка с раздел II точка 3 от Заповед № РД -09-385/31.03.2016г. буква“Г“ – диференцирано заплащане
- Във връзка с раздел II точка 3 от Заповед № РД -09-385/31.03.2016г. /буква „ Д“ за организация и контрол на външни оценявания

/2/ Във връзка с раздел II от Заповед № РД -09-385/31.03.2016г. т.4, буква“в“ в размер от 1,4 до 2 пъти от възнаграждението на щатния персонал до 3 пъти годишно, но не повече от 1800.00 от календарната година.

/3/ Във връзка с раздел II, от Заповед № РД -09-385/31.03.2016г. т.4, буква „г“ от 1 до 2 от възнаграждението на щатния персонал, но не повече от 1000.00 лева за календарната година.

/4/ Във връзка с раздел II, от Заповед № РД -09-385/31.03.2016г. т.4, буква “ е“ до 1/ една / основна работна заплата

/5/ Във връзка с раздел II, от Заповед № РД -09-385/31.03.2016г. т.4, буква „ж“ 20.00 лева месечно

Чл. 17/1/ Работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, могат да получат допълнителни възнаграждения както следва :

/ 2 / За СБКО в размер на 3 % от основната заплата за всеки месец; в това число са и осигуровки от работодателя.

/3/ Други допълнителни възнаграждения както следва :

1. За проверка на писмена работа от конкурсни изпити, олимпиади - 0.5 лекторски час.
2. За проверяващи по изпитни работи по НВО – 0,2 лекторски час.
3. За Участници в комисии по организиране и провеждане на НВО – 0,1 лекторски час
4. За по-висока лична квалификация :

- За V ПКС – 20 лв.
- За IV ПКС – 25 лв.
- За III ПКС – 30 лв.
- За II ПКС – 60 лв.
- За I ПКС - 80 лв.

5. За поддържане сайта на училището – 30.00 лв. еднократно

6. За водене на летописната книга – 30 лв. еднократно

7. За секретар на педагогическия съвет – 30лв. еднократно

/4/ Правата на ново постъпилите работници и служители, с оглед на размера на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, се установяват след преценяване и определяна на продължителността на трудовия стаж, относно същата, сходна и със същия характер работа, длъжност или професия.

/ 5/ С настоящите ВПОРЗ се зачитат следните условия за сходна работа, длъжност или професия както следва:

1. За педагогическите специалисти – подклас 23 от Националната класификация на професиите и длъжностите;
 2. За непедагогическите специалисти :
 3. Административен – подклас 41 от Националната класификация на професиите и длъжностите;
 4. Помощен – клас 9 от Националната класификация на професиите и длъжностите;
- /6/Условията за вътрешно заместване по смисъла на чл. 259 от КТ, се определят в съответното допълнително споразумение или нов трудов договор за длъжностите, както следва :

1. длъжност учител – учител, със съответното образование – лекторски часове. Ако заместващия учител е пенсионер, то заплатата му е равна на началната ОРЗ на учител за страната.
2. длъжност учител, със съответното образование
3. административна длъжност – ЗАС, счетоводител
4. за длъжност чистач- хигиенист – хигиенист или работник всички специалности / за училищата / ;
5. за длъжност работник по ремонта и поддръжка – работник по ремонта;

/7/Допълнително трудово възнаграждение, което се определя за класните ръководители и се дава за :

1. Консултиране на родители и ученици;
2. Водене на задължителна училищна документация на съответната паралелка .

Тези дейности се извършват извън графика на учебните занятия в рамките на 45 минути седмично, по график, утвърден от директора. Възнаграждението е в размер на 30,00 лв. месечно и се изплаща само през време на учебните занятия, считано от 15.09.2016 г. В случаите, когато денят определен в графика съвпада с неучебен, празничен или отпуск то дейностите по консултиране, водене на документацията се извършва в следващия първи работен ден на лицето.

3. За учителите в ПГ се изплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 15 лева месечно, по график утвърден от директора само в учебно време за действително взети часове.

/8/Допълнително трудово възнаграждение получават учители за допълнителна работа по Наредба № 1 / 04.01.2010 г. , като количеството на извършената работа и нейната стойност се определят с лекторски часове по реда на същата Наредба.Тези дейности нямат постоянен характер и за всяка учебна година като натовареност на преподавателите са различни, съгласно одобрен Образец № 1 . Тези лекторски часове се отразяват в материалната и лекторски книги.

/ 9/Допълнително трудово възнаграждение за работа с ученици със СОП в размер на 20 лева месечно, считано от 15.09.2016г. се заплаща на учители и учители ЦДО.Възнаграждението се изплаща само през времето на учебните занятия.

VI. РЕД И НАЧИН ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНАТА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл. 18. Брутните месечни заплати на работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение включват:

1. Основно месечно възнаграждение за действително отработено време през съответния месец;

2. Възнаграждение за ползван платен отпуск, ако има такъв;
3. Полагащи се допълнителни възнаграждения по чл. 7 т. 2 от ВПОРЗ;

Чл. 19/1/ Средно дневния 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 средно дневната основна заплата за съответния месец се раздели на законо установената продължителност на дневното работно време в часове.

Чл. 20/1/ Възнаграждението за платен годишен отпуск се изчислява съгласно разпоредбите на Кодекса на труда.

/2/ Към определеното възнаграждение по ал. 1 се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличението 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. 21. 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 ЗАС и счетоводителя

VII. СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

1. В съответствие с Наредба N 1/09.04.2012 година и чл.219, ал.4 ЗПУО, чл.50, ал.1 КТД/2016 г. за представително облекло на лицата от педагогическия персонал и зам.-директора с норма преподавателска работа, счетоводителя се осигуряват средства в размер на 420 лв. на действително работещите към момента на изплащане, които имат отработен не по-малко от 1 /един/ календарен месец. При срочни трудови договори сумата да се изчислява пропорционално за срока на договора.

2. В съответствие с Наредбата за безплатно работно и униформено облекло на лицата от непедагогическия персонал се осигуряват средства в размер на 420 лева.

3. Педагогическите специалисти, които са получили представително облекло по т.1 нямат право на облекло по т.2

VIII . НАЧИН ЗА ФОРМИРАНЕ НА ОТЧЕТА ЗА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА ЗА ТЕКУЩО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл. 23/1/ При изготвянето работните заплати ЗАС счетоводителя изготвят съответните ведомости за заплати. Ведомостите се съхраняват 50 години в канцеларията на училището и за тяхното съхранение отговаря счетоводителя.

/2/ Счетоводителят проверява изготвените ведомости за съответствие с нормативните документи, съответствие с постъпили болнични листи, молби за отпуск, заповеди за извънреден труд, лекторска книга и други промени през текущия месец, след което ги разписва и подава, заедно с платежни документи за подпис от директор.

Чл. 24. Ежемесечно счетоводителя отчита изразходваните средства в месечен отчет по параграфи и го представя на първостепенния разпоредител с бюджетни кредити.

Чл. 25. Периодично, най-малко един път в годината, счетоводителя извършва ревизия по процеса формиране, определяне, изчисляване и изплащане на работните заплати в училището.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Размерът на трудовото възнаграждение е своеобразна оценка на професионалните качества на всеки един учител, служител и работник.

§ 2. Размерът на трудовото възнаграждение мотивира всеки един от членовете на трудовия колектив за полагане на висок професионализъм и ефективен труд при изпълнение на служебните си ангажменти.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите правила се издават на основание чл.7, ал.1, т.15 от Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор /ЗФУК/ и чл.2, ал.1, т.2 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата – ДВ, бр. 9 от 2007 г.

§ 2. Правилата са съобразени с чл.22 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата – ДВ, бр. 9 от 2007 г.

§3. Настоящите правила са съобразени с Наредба № 1/04.01.2010 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета на МОИ. Изменение на Наредба N 1/ ДВ бр.14/2013 г; ДВ бр.71/2014 г.; ДВ бр.92/27.11.2015 г. Анекс към КТД от 28.06.2012 г. за ситемата на народната просвета Д-01-3540/14.02.2013 г. и КТД от 26.06.2014 г.; Анекс към КТД/26.06.2014 г. Д 01-180/09.11.2015 г., Д 01-99/19.06.2016 и Анекс към КТД от 16.12.2016 г.

§4. Вътрешните правила са приети след запознаване и обсъждане на Общо събрание на работещите в ОУ „Ангел Кънчев” – Асеновград.

Вътрешните правила за организация на работната заплата са съгласувани с:

Милко Атанасов - Милко
.....
Председател на СО на СБУ към КНСБ