

145 ОУ "СИМЕОН РАДЕВ"- РАЙОН МЛАДОСТ – СОФИЯ

София; ж.к. "Младост-1 А", ул. "Ресен" №1, 02 877 41 36, 02 875 41 55; oy_145@abv.bg; <http://145ou.com/>

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

В 145 ОУ "СИМЕОН РАДЕВ"- СОФИЯ

I. ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ:

1. Вътрешни правила за работната заплата /ВПРЗ/ уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение и са изготвени в съответствие с :

- Кодекса на труда- чл. 37;
- Наредба за структурата и организация на работната заплата – ПМС №4/01.07.2007 , допълн. ДВ бр. 49/29.06.2012г.
- Наредба № 4/20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда, изм. бр.35/2022г. в сила от 01.09.2022
- КТД за Системата на предучилищното и училищното образование от 17.08.2020г. и КТД от 27.06.2018г. на СО.
- НАРЕДБА № 15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти
- Нормативни актове, свързани с работната заплата и нейната организация
- Закон за предучилищно и училищно образование.
- Постановление №10/20.01.2011г. за приемане Наредба за безплатно работно и униформено облекло.
- Наредба №14/16.11.2016г. за представително облекло на лицата от институциите на предучилищното и училищно образование.
- Правила за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища и обслужващи звена за 2021г., утвърдени със Заповед № РД09-3101/18.05.2022г. на МОН
- Постановление №37/24.03.2022г. на МС за определяне на нов размер на минималната работна заплата за страната от 01.04.2022г.

2. С вътрешните правила за работната заплата се определят:

- Редът и начинът за формиране и разпределение на средствата за работна заплата;
- начинът на формиране на отчета на средствата за работна заплата за текущо възнаграждение;
- начинът на формиране на индивидуалните работни заплати на служителите;

- средствата за допълнително трудово възнаграждение, които са включени в състава на работната заплата;
- условията за получаване на парични награди.

3. С ВПРЗ се цели:

- Гарантиране на справедливи и обективни правила при определяне на индивидуалните работни заплати на работниците и служителите;
- Посочване на ясни критерии за промяна в индивидуалните трудови възнаграждения на работниците и служителите;
- Недопускане на всякакви форми на дискриминация или неравностойно третиране на работниците и служителите при определяне или изменение на техните индивидуални трудови възнаграждения.

4. Издаване и изменение на ВПРЗ.

- ВПРЗ се изработват и утвърждават от работодателя в съответствие с цитирани в Общите положения нормативни документи, при спазване на процедурата, утвърдена в чл. 37 от КТ и след обсъждане със синдикалните ръководства в 145 ОУ;
- ВПРЗ се изменят и допълват по реда на тяхното приемане;

5. Действие на ВПРЗ.

- Настоящите ВПРЗ са в сила от 01.09.2022г. и действат до промяна в цитирана нормативна уредба;
- Настоящите ВПРЗ се прилагат спрямо всички работници и служители, които са учредили индивидуално трудово правоотношение с 145 ОУ „Симеон Радев”, независимо от неговото основание, срок и съдържание;
- Работодателят е длъжен да доведе до знанието на всички работници и служители настоящите ВПРЗ, както и измененията им;
- Настоящите ВПРЗ не се прилагат спрямо лица, които осъществяват дейност на основание граждански договор или договор за управление.

II. ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА:

6. Годишният размер на средствата за работна заплата се формира на основата на годишния бюджет на училището, който се предоставя от СО по формула, приета от СОС и базирана на годишния държавен разходен стандарт за един ученик, умножен по броя на учениците в 145 ОУ” Симеон Радев „,

7. Средствата за работна заплата се ползват за определяне и изплащане за:

- 1. Основни трудови възнаграждения, които се определят като се спазват изискванията за минимален размер на работните заплати на педагогически и непедagogически персонал в Наредба №4 за нормиране и заплащане на труда и се отчита образователния ценз на всеки работник и служител;

2. Допълнителни трудови възнаграждения:

- а) с постоянен характер – за придобит трудов стаж и професионален опит, за професионално-квалификационна степен, ако не е включена като елемент в основната работна заплата и др.;

- б) за новопостъпили учители и новопридобита професионално-квалификационна степен се начислява допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер;

- в) с временен характер – за изпълнение на учебни часове по учебни предмети над минималната норма преподавателска работа, ако те не са отчетени при определяне на основната работна заплата; извънреден и нощен труд; на класен ръководител – за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка; за проверка на изпитни материали от външно оценяване и олимпиади; за изпитване на един ученик в задочна, индивидуална, комбинирана, дистанционна и самостоятелна форма на обучение и за провеждане на приравнителни изпити; за провеждане на държавен изпит по теория и практика за придобиване на степен на професионална квалификация по професията/специалността;

- г) възнаграждения за платен годишен отпуск или друг вид платен отпуск;

- д) обезщетения по Кодекса на труда, в т.ч. договорени с колективни трудови договори;

- е) допълнителни възнаграждения за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти.

ж) възнаграждения за платен годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащан от средствата за работни заплати;

- з) парични обезщетения за сметка на работодателя за дните на временна нетрудоспособност;

- и) възнаграждения за извънреден труд;

- й) целеви награди;

- к) лекторски възнаграждения съгласно Списък - Образец 1.

III. ОТЧЕТ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА ЗА ТЕКУЩО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ:

8. Отчетът на средствата за работна заплата за текущо трудово възнаграждение се образува от:

- индивидуалните работни заплати на служителите, определени с трудов договор;
- допълнителни трудови възнаграждения за продължителна работа;
- възнаграждения по Кодекса на труда;
- парични обезщетения за сметка на работодателя за дните на временна нетрудоспособност;
- възнаграждения за извънреден труд;

IV. ОБРАЗУВАНЕ НА ИНДИВИДУАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА:

9. Началните месечни основни заплати при нормална продължителност на работното време се определят така, че брутно месечно възнаграждение на лицето да не бъде по-ниско от минималния месечен осигурителен доход за съответната икономическа дейност и класификационна група професии, определен в приложение към Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2022 година.

10. Конкретните размери на индивидуалните месечни основни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят между директора и работника и се определят съгласно приложенията на Наредба № 4/20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда.

11. Индивидуалните размери на основните месечни заплати при пълно работно време не могат да бъдат по-ниски от минималните или началните основни месечни заплати за заеманата длъжност 01.09.2022г.

- 1810 лв. - директор

- 1675 лв. – зам. директор

- 1486 лв. за педагогически специалисти с висше образование и придобита образователно квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” по чл.42, ал.1, т.1 буква „б” от ЗВО – учител, психолог и възпитател

- 1533лв. - старши учител, старши възпитател.

- 1592 лв. – главен учител

12. Работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета се договарят при условията и реда на Наредба № 4/20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда и КТД.

- КТД за Системата на предучилищното и училищното образование от 17.08.2020г. и КТД от 27.10.2020г. на СО.

- Постановление №331/26.11.2020г. на МС за определяне на нов размер на минималната работна заплата за страната от 01.01.2020г. ,както следва:

1. Индивидуалните основни работни заплати на персонала в системата на народната просвета, договорени до влизане в сила на посочените по-горе нормативни документи, не се намаляват.

2. Индивидуалните основни работни заплати на лицата, заели длъжностите „главен учител“ „старши учител“ „учител“ и непедагогическия персонал се увеличават от 01.09.2022., както следва:

а/ за главен учител – 5% над получаваната индивидуална основна заплата за длъжността „главен учител“

б./ за „старши учител“ – 5% над получаваната индивидуална основна работна заплата за длъжността „старши учител“;

в./ за „учител“ – 5% над получаваната индивидуална основна месечна работна заплата за длъжността „учител“.

г./ не педагогически персонал 4 %

Индивидуалните работни заплати се актуализират във връзка с измененията на нормативните документи , разполагащи финансови средства от бюджета по предварително изготвени критерии за определяне на различен % на увеличение на РЗ и се назначава комисия със заповед на директора , която излиза с предложения.

3. Средствата за увеличението на работните заплати за длъжностите по ал. 2 са включени в единните разходни стандарти за едно дете/ученик и се планират като елемент на средствата за работна заплата в рамките на бюджетите на училищата, детските градини и обслужващите звена.

13. Новопостъпили служители без трудов стаж се назначават с минималната заплата на длъжността.

14. Промяна на индивидуалното трудово възнаграждение се извършва съобразно действащата нормативна уредба.

15. 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 предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

16. Учебният час над нормата за задължителна преподавателска работа / лекторски час/ на педагогическия персонал се заплаща, не по- малко както следва:

1. за учител с висше образование с придобити образователно-квалификационни степени „магистър“ или „бакалавър“ по чл. 42, ал. 1, т. 1, буква “б” ЗВО – 9.35 лв.;

2. за учител с висше образование неспециалист по предмета – 8.00 лв.;

3. за учител със средно образование – 7.00 лв.

17. При заместване на отсъстващ учител, за който придобитите от учителя образование, професионална квалификация и правоспособност не отговарят на изискванията за заемане на длъжност “учител” по този предмет („уплътняване” на часовете на учениците) възнаграждението за часа е в размерите посочени в предходната точка /лекторски/

18. 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. основното трудово възнаграждение за отработеното време;
2. допълнителните трудови възнаграждения, които имат постоянен характер;
 - а) за придобит трудов стаж и професионален опит;
 - б) за по-висока лична квалификация на лице с образователна и научна степен „доктор” или с научна степен „доктор на науките”;
 - в) за по-висока лична квалификация на лице с професионално-квалификационна степен;
3. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда, не по-малко от 80 на сто от основната работна заплата на замествания работник или служител.

19. Изменения на основните месечни заплати се извършва при:

1. промяна с нормативен акт на основна заплата за заеманата длъжност;
2. преминаване на друга длъжност;
3. В други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от Кодекса на труда.

20. Служител, работещ по вътрешно заместване по смисъла на чл.259 от КТ има право на допълнително възнаграждение в размер на не по – малко от 80% от основната работна заплата на замествания за времето на заместване, в зависимост от продължителността на заместване.

21. За незаетите длъжности се резервират средства за работни заплати в размер не по-малък от минималната или началната основна месечна заплата за длъжността и 10 на сто за други допълнителни възнаграждения.

22. Конкретните изисквания за вида на образованието и специалността, трудов стаж, правоспособност и други се определят от работодателя като страна по трудовия договор с длъжностното разписание или с длъжностните характеристики, освен ако за това има задължителни разпоредби, утвърдени с нормативен акт.

23. Длъжностното щатно разписание се изработва от директора на училището. Поименното щатно разписание на персонала се разработва по образец, съгласно прилож. към Наредбата за прилагане на Единния класификатор на длъжностите в администрацията, приета с ПМС №47 /2004 година, Наредба № 4/20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда и се утвърждава от Директора .

Длъжностното разписание да съответства на утвърдената численост на персонала.

24. Годишният размер на средствата за работна заплата се образуват с натрупване от началото на годината.

25. Периодичността на изплащане на работните заплати е два пъти месечно. През месеца /до 15-число/ се изплаща аванс за текущия месец, като размера му не надвишава 50% от чистата сума на месечното трудово възнаграждение. Работната заплата се изплаща до края на месеца, окончателно за текущия месец. Всички корекции по заплатите от текущия месец се изпълняват в следващия месец.

26. Не по-късно от деня, следващ датата на изплащане на заплатите се представя в компетентната териториална дирекция на НАП информация с персоналните данни на служителите съгласно Наредба №Н-8 /29.12.2005г.

V. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ:

27. На персонала в училище се заплащат допълнителни и други трудови възнаграждения в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда, КТД и настоящите ВПРЗ и НСОПЗ, както следва:

- за преподаване на учебни предмети на чужд език без учебния предмет „чужд език“;

- за придобита ПКС -За по-висока лична квалификация;

- за V ПКС- 35.00 лв.
- За IV ПКС- 45.00 лв.
- За III ПКС- 60.00 лв.
- За II ПКС- 80.00 лв.
- За I ПКС- 105.00 лв.

- за II час на класа допълнително трудово възнаграждение, което се определя за класните ръководители, и се дава за:

- Консултиране на родители и ученици;

- 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 48.00 лв. месечно за класните ръководители и за водене на задължителна документация на учителите от подготвителните групи се изплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на не по-малко от 24.00 лв. месечно само през време на учебните занятия, считано от 01.09.2022г.

- в зависимост от постигнатите резултати от труда на педагогическия персонал съгласно чл.25; чл.26, чл.27, чл.28 и чл.29 от Наредба №4/20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда;

- Заплаща се като допълнително възнаграждение като лекторски час за проверка и оценка на една писмена работа от олимпиади, състезание и НВО за всеки проверител както следва:

- текстова писмена работа - 0.5 часа
 - за тест с избираеми и /или свободни отговори - 0.3 часа
- За изпитване на 1 ученик във формите на задочно , кореспондентско, индивидуално или самостоятелно обучение:
- председател на комисията - 0.5 часа
 - член на комисията - 0.4 часа
- водене на Летописна книга на образователната институция – 10 ч годишно
- водене на протоколи от заседания на педагогическия съвет и общо събрание – 2 ч. на протокол.
- Изготвяне на седмично разписание – 10 часа годишно.
- При въведен режим на работа от разстояние в електронна среда от 01.01.2021г. на педагогическите специалисти, работещи в тези условия, се изплаща за периода на действие на въведения режим допълнително трудово възнаграждение в размер на 30 лева месечно.

- за официални празници или за началото на учебната година – до 3 пъти годишно;

- парични награди от реализирани икономии от ФРЗ в края на финансовата година до 300 лв. (или до една брутна РЗ) за действително отработено време - /без неплатен отпуск и отпуск за временна неработоспособност./

28. За придобит трудов стаж и професионален опит на персонала се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 1 на сто за всяка година трудов стаж

29. Правото на това възнаграждение възниква при трудов стаж, не по малък от 1 година.

30 .Размерът на допълнителното възнаграждение по т.28 се изменя на всяка година придобит трудов стаж, в месеца следващ навършването й.

31. Положеният извънреден труд от служителите се заплаща:

-50% - за работа през работните дни;

-75% - за работа през почивните дни;

-100% - за работа през дните на официални празници;

-50% - за работа при сумирано изчисляване на работното време.

32. За организация и контрол по провеждане на външни оценявания , включително и ДЗИ;

33. Лицата, които работят при непълно работно време с продължителност 4 часа, получават 50 на сто от допълнителното трудово възнаграждение, полагащо се за съответната длъжност.

34. На педагогическия и непедагогическия персонал се определя допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда им през учебната година въз основа на оценяване извършено по показатели и критерии към тях, приети с Решение на ПС на училището.

35. Право на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година имат лицата от педагогическия персонал, които имат действително отработени най-малко 124 дни при един и същ работодател, и непедагогическия персонал, които имат действително отработени при същия работодател най-малко 152 дни за учебната година за която се отнася оценяването и да са в трудовоправни отношения в училището към датата на решението.

36. Допълнителното трудово възнаграждение за постигнатите резултати от труда на педагогическите специалисти се определя въз основа на общия брой точки по показатели, посочени в таблица /Приложение № 4 на Наредба 4/ 20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда/ и 4.5% от годишния размер на средствата за работна заплата, и 3% за непедагогическия персонал като оценяването се извършва от комисия по решение на ПС в срок до 1 октомври.

37. Допълнително трудово възнаграждение за:

(1) За официални празници или за началото на учебната година – до три пъти годишно.

1.за Деня на българската просвета и култура и на славянската писменост.

2.за началото на учебната година

3.за Коледа

(2) От 01.09.2022г. в изпълнение на дейността „Занимания по интереси“ се получават следните допълнителни възнаграждения:

- 14,22 лв. за педагогически специалисти , осъществяващи дейността по „Занимания по интереси“ , включително осигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на работодателя.

(3). Допълнителни и други трудови възнаграждения за директора: (определят се само при липса на просрочени задължения по т.15 от Правилата за определяне на работните заплати на директорите.)

- За постигнати резултати от труда през учебната година – диференцирано заплащане

- За официални празници или за началото на учебната година – до три пъти годишно, от 0 до 2 пъти от допълнителното трудово възнаграждение по чл.20, ал.2, т.2 от Наредба №4 /20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда на щатния персонал, но не повече от 2800 лв. общо за календарната година.

- Еднократно допълнително трудово възнаграждение в края на годината в размер на 0 до 2 пъти от средното възнаграждение за щатния персонал, но не повече от 2000 лв.

- Парична награда в размер до една основна работна заплата, определена от началника на РУО в края на календарната година, за не повече от 40% от броя на директорите

по следните показатели:

- Процент на осигурено заместване на часовете на отсъстващите учители – над 80%.

- Високи резултати на учениците от външни оценявания.

- Други критерии за образцово изпълнение на трудовите задължения, съгласувани с работодателските организации на регионално ниво.

- за целодневна организация на учебния ден на две смени – в размер на 30 лв. на месец. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия,

- за работа с ученици със специални образователни потребности както следва:

1. до 10 ученика със СОП – 35 лв. месечно

2. от 11 до 20 ученици със СОП – 47 лв. месечно

3. над 20 ученици със СОП – 60 лв. месечно

За всеки педагогически специалист работещ с деца или ученици със специални образователни потребности – не по малко от 30 лв. месечно. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия.

- За организация и контрол на Занимания по интереси:

1. до 10 групи – 25 лв. месечно

2. от 11 до 20 групи – 38 лв. месечно

3. над 20 групи – 50 лв. месечно

38. При реализиране на финансови икономии със заповед на директора се определя еднократно допълнително трудово възнаграждение в края на годината.

39. Конкретните размери на допълнителните възнаграждения се договарят от директора съобразно КТД и ВПРЗ в рамките на утвърдения бюджет на училището и се определят в индивидуалния трудов договор.

VI. ПАРИЧНИ НАГРАДИ:

40. Разликата между определените по раздел III от тези правила средства за работна заплата и фактически начислените през годината, формират икономия, която може да се ползва за изплащане на парични награди на служителите по трудово правоотношение в края на годината.

41. Определя се относителен дял на икономията на фонд работна заплата в годишен аспект спрямо плановия фонд работна заплата за един месец.

42. Директорът, по предложение на зам.директорите, разпределя паричните награди след преценка на работата на всеки един учител от учебното заведение. Паричните награди на администрацията, на зам.директорите, педагогическия съветник и училищния психолог се определя от директора. При преценката се отчитат реално отработените дни / без дните в неплатен отпуск и дните, в които лицето е било с временна нетрудоспособност/ и наличието на наложени дисциплинарни наказания на конкретния служител през календарната година като полагаемата сума се намалява с 25%.

43. Директорът издава заповед за изплащане за:

1. Паричните награди на персонала.

2. Представително и работно облекло.

3. Официални празници и за началото на учената година до 3 пъти годишно.

4. Допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати през учебната годна.

44. Не се изплащат парични награди за съответната година на лицата с прекратено трудово правоотношение към 01 декември.

45. Директорът има право по своя преценка да изплаща еднократни възнаграждения на учители и служители при изключително добро трудово представяне и постигнати значителни резултати. Размерът на възнаграждението се определя по преценка на директора.

VII. ПРЕДСТАВИТЕЛНО И РАБОТНО ОБЛЕКЛО:

46. Педагогическия и непедagogическия персонал имат право на представително и работно облекло:

- педагогически персонал -430.00 лв. за представително облекло

- непедagogически персонал - 300.00 лв. за работно облекло./членове на синдиката/

VII. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ:

47.Настоящите правила за организация на работната заплата са разработени на основание чл. 37 от КТ , чл.22 от Наредбата за СОРЗ, приета с ПМС №4 /17.01.2007г. и други нормативни актове, касаещи заплащането на труда на персонала.

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

49.Настоящите правила са актуализирани, утвърдени от директора и съгласувани със синдикатите и влизат в сила от 01.09.2022 г.

50.Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите Вътрешни правила и са съгласувани с председателя на синдиката на 145 ОУ “Симеон Радев“.