



ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ „СТОЮ ШИШКОВ”- С. ТЪРЪН, ОБЩИНА СМОЛЯН

e-mail: ou_taran@mail.bg; тел. 03024 / 2260

**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ФОРМИРАНЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В
ОУ „СТОЮ ШИШКОВ”- СЕЛО ТЪРЪН**

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1./1./ Настоящите Вътрешни правила за формиране на работна заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в ОУ”Стою Шишков” и са съобразени със следните документи:

- Кодекс на труда;
- Закон за държавния бюджет на Република България;
- 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.; изм. и доп., бр. 76 от 19.09.2017 г., в сила от 01.09.2017 г.
- Постановление на министерския съвет ПМС № 331 на МС от 26.11.2020 г. за определяне на минимална работна заплата от 01.01.2021 г.
- КТД за системата на предучилищното и училищно образование ДО1-100/11.06.2018 г.
- Анекс ДО1-236/12.11.2019 г. към КТД за системата на предучилищното и училищно образование ДО1-100/11.06.2018 г.
- Анекс ДО1-197/17.08.2020 г. към КТД за системата на предучилищното и училищно образование ДО1-100/11.06.2018 г.
- Анекс ДО1-342/07.12.2020 г. към КТД за системата на предучилищното и училищно образование ДО1-100/11.06.2018 г.
- Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване.;

както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

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

Чл.2. С настоящите правила се определят:

1. Общите положения за организацията на работната заплата;
2. Условието, реда и начините за формиране на средствата за работна заплата;
3. Условието и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;
4. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;
5. Реда и начините за изчисляване на brutната 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. Системата за заплащане на труда е повременна работна заплата .

Чл.4. Работната заплата се изплаща не по-късно от пето число на месеца, следващ начисляването ѝ /при наличие на бюджетен кредит/.

II. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Чл.5./1/. Определянето на работната заплата е в съответствие с Наредба № 4 за нормиране и заплащане на труда в институциите от системата на предучилищното и училищното образование. С нея се уреждат условията и редът за определяне на индивидуални 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:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции – директор и главен учител .
2. Педагогически специалисти - /ръководител компютърен кабинет, главен учител, учители, старши учители/.

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

1. Специалисти с ръководни функции - гл.счетоводител с висше образование и придобита образователна квалификационна степен “ магистър” или “бакалавър”или специалист с присъдена квалификационна степен “професионален бакалавър”
2. Помощно-обслужващ персонал –касиер - счетоводител, домакин, ЗАС, отговарящ за безопасни условия на труд и обучение и др.
3. Работници – хигиенист, работник по ремонт и поддържане, шофьори, работник-кухня, готвач, калкулант и др;
- 4.Охрана – пазач невъоръжена охрана.

III. УСЛОВИЯ, РЕД И НАЧИНИ НА ФОРМИРАНЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Чл. 6. / 1 / Директорът на училището, прилагащо системата на делегираните бюджети, самостоятелно определя числеността на персонала и ФРЗ за 1 месец на персонала, 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 Списък Образец № 1 или при промяна на числеността на педагогическия и 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, ПКС и др.
 - временен характер - лекторски часове, извънреден труд, за консултиране на родители и ученици и водене на училищна документация, проверка на определени писмени работи и др.
3. Възнаграждения за платен годишен отпуск или друг вид платен отпуск, заплащане от средствата за заплати, договорен с индивидуален трудов договор;

- 4 Обезщетения по Кодекса на труда, в т.ч договорени в индивидуалните договори на работниците и служителите.

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

Чл.8./1/. Индивидуалният размер на минималната основната работна заплата, считано от 01.01.2021 г. на педагогическия персонал при пълно работно време не може да бъде по-нисък от :

1. 1535 лв. за педагогически специалисти с ръководни функции /Директор/
2. 1260 лв. за педагогически специалисти с висше образование и придобита образователно-квалификационна степен “магистър” или “бакалавър” по чл.42,ал.1, т.1 буква “б” ЗВО; в това число учители и учители в ЦОУД.

2.1. 1300 лв. за старши учители и старши учители в ЦОУД..

2.2. 1350 лв. за главен учител, отговарящ на изискването за най-малко 10 години професионален опит и ОКС „магистър”.

/2/. Размерът на основната месечна работна заплата на педагогическите кадри се определя от:

- притежаваната образователно-квалификационна степен от висшето образование;
- изпълнение на индивидуалната норма преподавателска работа и други трудови задължения / утвърдени от директора / в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време;
- време, признато за професионален опит по специалността.

/3/. Размерът на основната заплата на непедагогическия персонал не може да бъде по-нисък от 650 лв., считано от 01.01.2021 г. на основание ПМС № 331 на МС от 26.11.2020 г. за определяне нови размери на минималната работна заплата за страната

/4/. Индивидуалните основни заплати се договарят между работодателя и работещите по трудово правоотношение в рамките на средствата за работна заплата и дофинансирането от Община Смолян съгласно наредба на министъра на образованието и науката, съгласувана с министъра на труда и социалната политика и с министъра на финансите, при условията и по реда на ПМС.

Чл.9. За стаж по специалността се признава времето, през което лицето е работило по трудово и служебно правоотношение:

1. на длъжност „директор”, „пом. директор “ „учител”, „педагогически съветник” – в институциите от системата на предучилищното и училищното образование.;
2. в други отрасли и дейности по специалността на висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” и „професионален бакалавър по...”, която ползва като учител;
3. като организационно-педагогически работник в национални, регионални и общински извънучилищни учреждения;
4. като училищен инспектор, методист, експерт в регионалното управление на образованието, Министерството на образованието и науката и други длъжности, свързани с учебно-възпитателна и организационно-методическа дейност в централните и местните органи;
5. на платена изборна работа в държавни органи и учителски синдикални организации.

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 предишното 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. основното трудово възнаграждение за отработеното време;
2. допълнителните трудови възнаграждения, които имат постоянен характер;
 - а) за придобит трудов стаж и професионален опит – 1% от основната заплата;
 - б) за по-висока лична квалификация на лице с професионално-квалификационна степен, съгласно чл. 19, ал. 2, т. 3 от настоящите правила;
3. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда;
4. възнаграждението, заплатено при престой или при производствена необходимост по чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда.

Чл.12./1/. Учебният час над индивидуалната норма 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 – 8.50 лв.;
2. за учител с висше образование „професионален бакалавър по” – 7.00 лв.;
3. за учител със средно образование – 6,30 лв.

/2/. Когато часът е по учебен предмет, за който придобитите от учителя образование, професионална квалификация и правоспособност не отговарят на изискванията за заемане на длъжност “учител” по този предмет, възнаграждението за часа е в размерите по т. 3.

/3/. Когато часът на класа е над индивидуалната норма за задължителна преподавателска работа, се заплаща в размер 8.50 лв.

/4/. За директори в общообразователните и професионални училища, класни ръководители и учители в ЦДО, работещи с деца със специални образователни потребности - не по-малко от 30 лв. месечно в учебно време;

/5/. На класните ръководители, членове на синдикатите, в дневна и вечерна форма на обучение в училището-46 лв. месечно през периода на учебните занятия.

/6/. На учителите, членове на синдикатите в група за целодневна организация на учебния ден-22 лв. месечно през периода на учебните занятия.

/7/. За времето на провеждане на обучение от разстояние в електронна среда в условията на епидемии, пандемии, енергийни кризи, въведено извънредно положение или други случаи на непреодолими събития, се изплащат като допълнително трудово възнаграждение на провеждащите това обучение педагогически специалисти по 30 лева месечно за компенсиране на разходите за консумативи.

Чл.12А. По НП „Без свободен час”, модул „Без свободен час в училище” възнаграждението на заместващия учител е в размер на 10.50 лв. при заместване в рамките на населеното място и 12.50 лв., когато заместващият учител е пътуващ. В тези суми са включени осигуровките от работодател и личните.

Чл.12Б. /1/. За ръководител на група за занимания по интереси се заплаща за един лекторски час-8,50 лв.

/2/ На основание Заповед на министъра на образованието и науката РД 09-2908/18.11.2019 г. на директора за управление на групите за занимания по интереси-20 лв.

Чл.12В./1/ За ръководител на група по проект BG05M2OP001-2.012-0001 „Образование за утрешния ден“ се заплаща за един лекторски час-15,00 лв.

/2/ За счетоводител по проект BG05M2OP001-2.012-0001 „Образование за утрешния ден“ се заплаща за един час-8,00 лв.

/3/ За директор по проект BG05M2OP001-2.012-0001 „Образование за утрешния ден“ се заплаща за един час-10,00 лв.

Чл. 13. Формираните, съгласно правилата, месечни индивидуални работни заплати, се изплащат еднократно до пето число на месеца, следващ начисляването им /при наличието на бюджетен кредит/.

Чл.14. /1/. 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. промяна в образователната степен

4. В други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от Кодекса на труда.

/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.15. /1/ На Допълнително трудово възнаграждение за участие в образователния процес и в работата по възпитанието и развитието на учениците имат право всички работещи по трудов договор в ОУ”Стою Шишков”-село Гърън.

/2/ Допълнителното трудово възнаграждение може да се получи три пъти годишно: За Деня на българската просвета и култура и на славянската писменост, За началото на учебната година и Коледа, при наличие на средства във ФРЗ.

/3/ Размерът на допълнителното трудово възнаграждение при наличието на бюджетен кредит е, както следва:

1. За Деня българската просвета и култура и на славянската писменост до две минимални работни заплати за ръководен персонал; от една втора до една минимална работна заплата за педагогическия персонал; до една втора минимална работна заплата за непедагогическия персонал.
2. За началото на учебната година – до една минимална работна заплата за ръководен персонал; до една втора от минимална работна заплата за педагогическия персонал; до една трета от минимална работна заплата за непедагогическия персонал.
3. За Коледа –до една втора от минимална работна заплата за ръководен персонал; до една трета от минимална работна заплата за педагогическия персонал; до една четвърт от минимална работна заплата за непедагогическия персонал.

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

- За деня на българската просвета и култура и славянска писменост – четири месеца

- За началото на учебната година - осем месеца
- За Коледа - единадесет месеца

/5/ 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.

/6/ При определяне на отработеното време се включват всички ползвани законоустановени платени отпуски, с изключение на отпуски 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 111 КТ/, това допълнително възнаграждение се получава само по основното трудово правоотношение.

/7/ 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.

/8/ Допълнителното трудово възнаграждение се получава от работещите по трудов договор и при наличие на трудови правоотношения с директора на училището, както следва:

- За Деня на българската просвета и култура и на славянската писменост – четири месеца- към 10.05.
- За началото на учебната година - осем месеца- към 10.09.
- За Коледа - единадесет месеца- към 10.12.

/9/ Веднъж годишно на педагогическите специалисти се начислява една минимална работна заплата за страната за представително облекло. Върху сумата не се начисляват осигуровки. При наличие на бюджетен кредит сумата може да бъде по-голяма на база решение на Общото събрание.

/10/ Веднъж годишно на непедагогическия персонал се начислява една минимална работна заплата за страната за работно облекло и лични предпазни средства, като задължение на персонала е да представи разходооправдателен документ за закупуването на такава.

Чл.16. В зависимост от постигнатите годишни резултати, педагогическият и непедагогически персонал се стимулира с допълнителни възнаграждения със средства осигурени за диференцирано заплащане на труда на педагогическите специалисти, по показатели съгласно Наредба №4 от 20.04.2017 г. за нормите и заплащане на труда и критерии, приети от Педагогическия съвет, съгласно процедура, утвърдена от директора на училището.

Чл.17. /1/ Допълнителното трудово възнаграждение съгласно Решение №336/26.05.2008г на МС се изплаща от делегирияния бюджет на училището.

/2/. Право на диференцирано допълнително трудово възнаграждение по ал.1 имат лицата от педагогическия и непедагогически персонал и директорът, които имат действително отработени най-малко 7 месеца при един и същ работодател, в периода на предходната учебната година и да са в трудовоправни отношения в училището към датата на решението.

/3/. Допълнителното трудово възнаграждение за постигнатите резултати от труда на педагогическите специалисти се определя въз основа на общия брой точки по показатели, посочени в Приложение към Наредба №4 от 20.04.2017 г. за нормите и заплащане на труда.

Чл.18. При реализиране на финансови икономии със заповед на директора могат да се определят и еднократни допълнителни трудови възнаграждения. С Решение на Общото събрание и Комисия по разпределение на сумите от реализирани икономии от Фонд работна заплата по § 01-01”, средствата се разпределят по следния начин:

- Комисията предлага, на Общото събрание приема процента от основната заплата за всеки служител от утвърденото поименно щатно разписание.

- Сумата се съобразява с времето, през което работникът е бил в трудовоправни отношения с училището. Служителите, на които се разпределят тези средства, трябва да са в трудовоправни отношения с училището към датата на решението на комисията.

Чл.19. /1/ Работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, могат да получават допълнителни възнаграждения, както следва:

- За придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1% от индивидуалната основна заплата за всяка година трудов стаж;

/2/ Други допълнителни възнаграждения както следва;

1. За изпитване на един ученик в самостоятелна форма на обучение за:

- Председател на изпитна комисия не по-малко от 0,3 от лекторския час.

- Член на комисията не по-малко от 0,2 от лекторския час.

2. За по-висока лична професионална квалификация, която е свързана с изпълняваната работа ;

- за V ПКС-30.00 лв.

- За IV ПКС-35.00 лв.

- За III ПКС-50.00 лв.

- За II ПКС-70.00 лв.

- За I ПКС-90.00 лв.

/3/. Правата на новопостъпилите работници и служители, с оглед размера на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, се установява след преценяване и определяне на продължителността на трудовия стаж, относно същата, сходна и със същия характер работа, длъжност или професия.

/4/. С настоящите ВПФРЗ се зачитат следните условия за сходна работа, длъжност или професия, както следва:

1. За педагогически специалисти –подклас 23 съгласно приложение от Националната класификация на професиите и длъжностите.

2. Не педагогически специалисти:

- Административен – подклас 41 съгласно приложение от Националната класификация на професиите и длъжностите.

- Помощен- клас 9 съгласно приложение от Националната класификация на професиите и длъжностите.

/5/. Условието за вътрешно заместване по смисъла на чл.259 от Кодекса на труда се определят в съответното допълнително споразумение или нов трудов договор за длъжностите, както следва:

- за длъжност учител – учител, завеждащ компютърен кабинет, със съответното образование – възнаграждение за лекторски час;

- за административна длъжност – технически секретар, ЗАС, домакин;

- за длъжност хигиенист – хигиенист или работник всички специалности /за училищата/;

- за длъжност работник по ремонт и поддръжка – работник по ремонт и поддръжка

/6/. 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 40 минути седмично по график, утвърден от директора. Възнаграждението е в размер на 46,00 лв. месечно и се изплаща само през време на учебните занятия.

/7/. Допълнително трудово възнаграждение получават учители за заместване по Наредба №4 от 20.04.2017 г. на МОН, като количеството на извършената работа и нейната стойност се определят с лекторски часове.

/8/. За всяка учебна година различната от минимална норма преподавателска работа се отразява в Списък Образец № 1 като лекторски часове. Тези лекторски часове се отразяват в лекторска книга.

VI. РЕД И НАЧИН ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНАТА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл.20. Брутните месечни индивидуални работни 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 по чл.7, т.2 ВПЗРЗ.

Чл.21./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.22 /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 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.23. 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 , касиер и счетоводител.

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

Чл.24. /1/. При изготвянето на работните заплати касиерът изготвя съответните ведомости за заплати. Ведомостите се съхраняват 50 години в канцеларията на училището и за тяхното съхранение отговаря ЗАС.

/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 директора.

Чл.25. Преди изплащане на съответните средства за работна заплата се спазва процедурата по СФУК- попълват се заявка и искане за извършване на разход.

Чл.26. Ежемесечно счетоводителят отчита изразходваните средства в месечен отчет по параграфи и го представя на първостепенния разпоредител с бюджетни кредити.

Чл.27. Периодично, най-малко един път в годината, счетоводителят извършва ревизия на процеса формиране, определяне, изчисляване и изплащане на работните заплати в училището.

VIII. Модул „Кариерно развитие на учителите и възпитателите”

Чл. 28. (1) Кариерното развитие е процес на усъвършенстване на компетентностите при последователно заемане на учителски или възпитателски длъжности или при придобиване на степени с цел повишаване качеството и ефективността на образованието.

(2) Кариерното развитие на педагогическите специалисти, с изключение на учителите и възпитателите, се осъществява чрез последователно придобиване на втора и първа степен

(3) Основа за кариерно развитие на педагогическите специалисти са учителският стаж, получените квалификационни кредити, придобитата професионално-квалификационна степен, както и резултатите от атестирането им.

(4) По-големият брой квалификационни кредити и по-високата професионално-квалификационна степен са основание за по-бързо кариерно развитие независимо от учителския стаж.

(5) Работните места за длъжностите по ал. 1, както и възможностите за присъждане на степените по ал. 2 в държавните и общинските детски градини, училища и центрове за подкрепа за личностно развитие се определят и утвърждават от директора на институцията в рамките на числеността на педагогическия персонал и на средствата от делегирания бюджет.

Чл. 29. Лицата, които постъпват за първи път на учителска длъжност и не са придобили учителски стаж, се назначават на длъжност „учител“.

Чл. 30. (1) Длъжностите „старши учител“ се заемат от лица, които освен завършено висше образование и професионална квалификация, необходими за заемане на длъжността, определени съгласно приложение № 1:

1. заемат длъжността „учител“;
2. имат не по-малко от задължителните квалификационни кредити за всеки преминал период на атестиране по чл. 49, ал. 5 от Наредба 15;
3. имат придобита пета или четвърта професионално-квалификационна степен;
4. имат оценка от последното атестиране не по-малко от „отговаря на изискванията“;
5. имат 10 години учителски стаж.

(2) Лицата по ал. 1 може да подадат заявление за заемане на длъжност „старши учител“, независимо от учителския си стаж, ако:

1. заемат длъжност „учител“;
2. имат по-голям брой от задължителните за периода на атестиране квалификационни кредити по чл. 49, ал. 5 от Наредба 15;
3. имат придобита трета, втора или първа професионално-квалификационна степен;
4. имат получена при последното атестиране оценка „изключително изпълнение“ или оценка „надвишава изискванията“.

(3) Когато лице, заемащо длъжност „учител“, изпълни условията по ал. 1 или 2 и подаде заявление за заемане на длъжност „старши учител“, директорът извършва промяна в длъжностното разписание на персонала и преназначават лицето на длъжността.

Чл. 31. (1) Длъжността „главен учител“ се заема от лица със завършено висше образование на образователно-квалификационна степен „магистър“ и професионална квалификация „учител“, които:

1. заемат длъжността „старши учител“;
2. имат не по-малко от задължителните квалификационни кредити по чл. 49, ал. 5 за последния период на атестиране;
3. имат придобита трета, втора или първа професионално-квалификационна степен;
4. имат оценка „изключително изпълнение“ от последното атестиране.

(2) Директорът на институцията определя комисия, която:

1. разработва критерии за подбор на кандидати за длъжността „главен учител“;
2. предлага в началото на всяка учебна година броя на длъжностите „главен учител“.

(3) Комисията по ал. 2 предлага за обсъждане в педагогическия съвет критериите за подбор и броя на длъжностите „главен учител“.

(4) Педагогическият съвет обсъжда и предлага на директора за утвърждаване критериите за подбор и броя на длъжностите „главен учител“.

(5) Директорът на институцията:

1. анализира възможностите на бюджета на институцията и необходимостта от обезпечаването на функциите по чл. 6 и 7;
2. утвърждава критериите за подбор и броя на длъжностите „главен учител“;
3. при необходимост извършва съответната промяна в длъжностното разписание на персонала;
4. когато кандидатите за заемане на длъжностите „главен учител“, отговарящи на изискванията за заемането им, са повече от определения брой места по т. 2, организира процедура за подбор по критериите по т. 2.

Чл. 32. (1) Втора степен от кариерното развитие на директорите се присъжда:

1. при не по-малко от 5 години учителски стаж на длъжност директор на институция в системата на предучилищното и училищното образование;
2. придобита пета или четвърта професионално-квалификационна степен;
3. не по-малко от задължителните за периода на атестиране квалификационни кредити по чл. 49, ал. 5 от Наредба 15;
4. последната получена оценка от атестирането да е най-малко „отговаря на изискванията“.

(2) На лица по ал. 1 и 2, които за периода на атестиране имат не по-малко от задължителния брой квалификационни кредити по чл. 49, ал. 5, придобита най-малко трета професионално-квалификационна степен, получена оценка не по-ниска от оценката „надвишава изискванията“ при последното атестиране, може да бъде присъдена втора степен независимо от учителския стаж.

Чл. 33. (1) Първа степен от кариерното развитие на педагогическите специалисти по чл. 73, ал. 1 и 2 от Наредба №15 се присъжда на лица със:

1. завършено висше образование на образователно-квалификационна степен „магистър“;
2. съответната за заемане на длъжността професионална квалификация;
3. не по-малко от задължителния за периода на атестиране брой квалификационни кредити по чл. 49, ал. 5 от Наредба 15;
4. придобита най-малко трета професионално-квалификационна степен;
5. получена оценка „изключително изпълнение“ от последното атестиране.

(2) Първа степен от кариерното развитие на психолозите и педагогическите съветници се присъжда при:

1. завършено висше образование на образователно-квалификационна степен „магистър“;
2. съответната за заемане на длъжността професионална квалификация;
3. придобити не по-малко от задължителните за периода на атестиране брой квалификационни кредити по чл. 49, ал. 5;
4. придобита най-малко трета професионално-квалификационна степен;
5. получена оценка „изключително изпълнение“ от последното атестиране.

(3) Педагогическите специалисти, на които са присъдени втора или първа степен, изпълняват и задължения, свързани със:

1. оказване на методическа или организационна подкрепа в случаите по чл. 228, ал. 6, т. 2 и 3 и ал. 9 от Закона за предучилищното и училищното образование;
2. участие в разработването на проекти на вътрешноведомствени актове и документи на институцията, на учебни програми и др.;

3. участие в разработване на образователни стратегии на общинско, регионално и на национално ниво;

4. провеждането на вътрешноинституционална квалификация;

5. диагностика и оценка на резултатите на децата и на учениците, напредъка и необходимостта от допълнителна работа;

6. организиране и координиране на обмяната на добри практики в институцията, ориентирани към повишаване на качеството на образование и прилагането на интерактивни методи за работа с децата и учениците;

7. организиране и координиране на дейности по разработване на проекти и участие в изпълнението им.

Чл. 34. (1) Втора или първа степен се присъжда след заявено желание на педагогическия специалист до работодателя.

(2) Втора или първа степен се присъжда със заповед на работодателя, ако са изпълнени съответните изисквания по чл. 73 и чл. 74, ал. 1 и 2 от Наредба 15.

IX. ПОЛУЧАВАНЕ НА ПАРИЧНИ НАГРАДИ, СЪОБРАЗНО КОНКРЕТНИТЕ УСЛОВИЯ

Чл.35. /1/. За постигнати много добри резултати и отлично 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. на календарната година.

/2/. Директорът определя размера на паричните награди на персонала на база правила, обсъдени и приети от Общото събрание.

/3/. При реализирани финансови икономии със заповед на директора могат да се определят и еднократни допълнителни трудови възнаграждения.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл.37 от Кодекса на труда

§2. Актуализираните вътрешни правила съгласно Анекс ДО1-236/12.112019 г. към КТД за системата на предучилищно и училищно образование от 11.06.2018 г.

§3. Настоящите правила се довеждат до знанието на всички служители срещу подпис и влизат в сила от 01.01.2021 г.

§4. Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите Вътрешни правила по предложение на работна група под ръководството на Счетоводителя .

ИЗГОТВИЛА КОМИСИЯ В СЪСТАВ:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: АДЕЛИНА КАРОВА

ЧЛЕНОВЕ: ЛИЛЯНА МАЛЕНКОВА

КИНА НЕВЕНОВА

СЪГЛАСУВАНО СЪС: СТЕФАНКА ПАМПОРОВА-Председател на СО към СБУ

ДИАНА ДИМИТРОВА

Директор на ОУ „Стою Шишков“



Вътрешни правила за формиране на работната заплата

