



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 № 320 на МС от 20.12.2018 г. за определяне на минимална работна заплата от 01.01.2019 г.
- КТД за системата на предучилищното и училищно образование ДО1-100/11.06.2018 г.
- Анекс към КТД за системата на предучилищното и училищно образование Д01-100/11.06.2018 г. от №Д01-216 от 29.11.2018 г.
- Анекс към КТД в системата на народната просвета от 19.06.2016 г.;
- Анекс към КТД в системата на народната просвета от 19.12.2016 г.;
- Анекс към КТД в системата на народната просвета от 13.09.2017 г.;
- Анекс към КТД в системата на народната просвета от ДО1 №379/21.12.2017 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. 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. 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 звената от системата на народната просвета. 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, възпитатели, старши възпитатели/.

/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 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, заплащан 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 01.09.2017 г. на педагогическия персонал при пълно работно време не може да бъде по-нисък от :

1. 1153 лв. за педагогически специалисти с ръководни функции /Директор/

2. 920 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 ЦДО.

2.1. 955 лв. за старши учители и старши учители в ЦДО, отговарящи на изискването за професионален опит най-малко 10 години.

2.2. 1005 лв. за главен учител, отговарящ на изискването за най-малко 10 години професионален опит и ОКС „магистър”.

/2/. индивидуалният размер на основната заплата на персонала в системата на народната просвета, договорен до влизането в сила на Наредба №1/4.І.2010 г. не се намалява.

/3/. 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.
- **/4/. Размерът на основната заплата на непедagogическия персонал не може да бъде по-нисък от 560 лв., считано от 01.01.2019 г. на основание ПМС № 320 на МС от 20.12.2018 г. за определяне нови размери на минималната работна заплата за страната**

/5/. 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 училища, детски градини и обслужващи звена в системата на народната просвета;

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 служителът 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 brutното 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 – 7.20 лв.;
2. за учител с висше образование „професионален бакалавър по” – 6.00 лв.;
3. за учител със средно образование – 5,40 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 7.20 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;

Чл.12А. По НП „Без свободен час в училище” възнаграждението на заместващия учител е в размер на 8.90 лв. при заместване в рамките на населеното място и 10.80 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-7,20 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. 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 Търън.

/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 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 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 непедagogическия 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 такова.

Чл.16. В зависимост от постигнатите годишни резултати, педагогическият 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 делегирания бюджет на училището.

/2/. Право на диференцирано допълнително трудово възнаграждение по ал.1 имат лицата от педагогическия 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 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/.Условията 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 36,00 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 Описание

/1/. Кариерно развитие – същност

Кариерното развитие е процес на усъвършенстване на компетентности при последователно заемане на определени длъжности и води до:

- Поемане на специфични задължения и отговорности. Специфичните задължения и отговорности се възлагат при условията и по реда на КТ.
- Повишаване качеството на образователно-възпитателни дейности.
- Получаване на допълнително трудово възнаграждение за изпълнение на съответната длъжност.

1.1. Длъжности

1.2.1. Учител, учител в ЦДО

Минимални изисквания за заемане на длъжностите „учител” и „учител в ЦДО”

Висше образование, образователно-квалификационна степен – бакалавър или магистър.

Професионална квалификация – учител.

1.2.3. Старши учител, старши учител в ЦДО

Минимални изисквания за заемане на длъжностите „старши учител” и „старши учител в ЦДО”

Висше образование, образователно-квалификационна степен – бакалавър или магистър.

Професионална квалификация – учител.

Професионален опит – 10 години учителски стаж.

1.2.4. Главен учител

Минимални изисквания за заемане на длъжностите „главен учител”

Висше образование, образователно-квалификационна степен – магистър.

Професионална квалификация – учител.

Професионален опит – 10 години учителски стаж.

Чл.29 Начин на заемане на длъжностите „главен учител”

1.1. Длъжностите „главен учител” се заемат с конкурс, организиран и проведен на училищно ниво.

Чл. 30 Финансиране

(1) Индивидуалните основни работни заплати на персонала в системата на народната просвета, договорени до влизане в сила на тази наредба, не се намаляват.

(2) Индивидуалните основни работни заплати на лицата, заели длъжностите „старши учител“ и „главен учител“, се увеличават от 1.1.2010 г., както следва:

1. за „старши учител“ – с не по-малко от 33 лв. над получаваната индивидуална основна работна заплата за длъжността „учител“;

2. за „главен учител“ – с не по-малко от 66 лв. над получаваната индивидуална основна месечна работна заплата за длъжността „учител“.

(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 бюджета на училището.

Чл.31 Технология

/4/.1. Директорът на училището по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП отговаря за организацията по определяне броя на длъжностите „старши учител” и „главен учител” в процедурата за заемане на учителските и възпитателските длъжности и за определяне на допълнителното трудово възнаграждение.

В тридневен срок от приемане на модула от Министерския съвет директорът:

- Назначава комисия, която да изготви:

- списък на лицата, които отговарят на изискванията за заемане на длъжността „старши учител“ в рамките на общата численост на педагогическия персонал;

- предложение за разпределяне на всички учители по методически обединения (МО);

- предложение за броя на длъжностите „главен учител”, определен съгласно изискванията на модула по т. 6.1.2;

- предложение за разпределяне на функциите между отделните длъжности „главен учител”, в зависимост от вида на училището, етапите от степента на образование, броя на лицата, заемащи учителски длъжности в училището. Предложението за разпределяне на функциите между отделните длъжности „главен учител” в детските градини и обслужващите звена е в зависимост от броя на лицата, заемащи учителски длъжности;

- Съгласува предложенията със социалните партньори;

- Свиква педагогически съвет за:

- запознаване на педагогическия колектив с целите и технологията на модул „Кариерно развитие”;

- обсъждане предложенията на комисията.

1.2. В срок до 5 дни от провеждане на педагогическия съвет директорът на училището по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП:

- Актуализира вътрешните правила за работната заплата съобразно въвеждането на модул „Кариерно развитие”;

- Запознава педагогическия колектив със срока за подаване на заявление за участие в процедурата за заемане на длъжностите „старши учител”, съответно „старши учител в ЦДО”, и необходимите документи за заемане на длъжността;

- Представя справка по образец – приложение № 1, на финансиращия орган с копие до началника на РУО.

1.3. Директорът на училището по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП преназначава лицата на съответната учителска длъжност и определя размера на съответното допълнително възнаграждение съгласно т. 3.1 и 3.2 при условията и по реда на Кодекса на труда.

IX. ПОЛУЧАВАНЕ НА ПАРИЧНИ НАГРАДИ, СЪОБРАЗНО КОНКРЕТНИТЕ УСЛОВИЯ

Чл.32. /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/. Общият размер на паричните и/или предметните награди по предходната алинея, което може да получи едно лице, е съгласно чл. 2 ал.1,2,3 от ПМС 175/27 юли 2007г.

/3/. Директорът определя размера на паричните награди на персонала на база правила, обсъдени и приети от Общото събрание.

/4/. 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 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 01.01.2019 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”