

Утвърждавам: (п)
Директор /Детелина Царвулкова/
Заповед № РД-16-1108 / 16.01.2023 г.

Съгласувал: Председател на синдикалната организация в 132 СУ на СБУ към КНСБ

/Ерсой Юсуф/

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В 132. СУ “ Ваня Войнова ”

Допълнени и актуализирани, считано от 01.01.2023 г.

гр. СОФИЯ

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1.

- (1) Настоящите вътрешни правила за работна заплата, наричани по-нататък за краткост „правила“, уреждат формирането на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в 132. СУ „Ваня Войнова“, наричано по-нататък за краткост „училището“, в съответствие с всички законови и подзаконовни нормативни актове, уреждащи въпросите, свързани със структурата и организацията на работната заплата.
- (2) Правилата се утвърждават, допълват и изменят от директора на училището след обсъждане със синдикатите, в съответствие с настъпващи промени в нормативната уредба, имащи приложение към правилата, или по инициатива на една от страните.

Чл. 2. С настоящите правила се определят:

- (1) Условията, редът и начините за формиране на средствата за работна заплата на служителите от училището.
- (2) Условията и редът за определяне и изменение на основните месечни заплати.
- (3) Видовете и размерите, редът и начинът за определяне и изменение на допълнителните възнаграждения и наградите, както и условията и критериите за тяхното получаване.
- (4) Редът и начините за изчисляване на брутната месечна заплата.

Чл. 3.

- (1) Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на преките им задължения за постигане целите и приоритетите на училището.
- (2) Целите на настоящите ВПРЗ са:
1. Гарантиране на справедливи и обективни правила при определяне на индивидуалните работни заплати на работниците и служителите.
 2. Посочване на ясни критерии за промяна в индивидуалните трудови възнаграждения на работниците и служителите.
 3. Недопускане на всякакви форми на дискриминация или неравностойно третиране на работниците и служителите при определяне или изменение на техните индивидуални трудови възнаграждения.

II. ИЗДАВАНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ВЪТРЕШНИТЕ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4.

- (1) ВПРЗ се изработват и утвърждават от работодателя при спазване на всички нормативни актове.
- (2) Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с приетата нормативна уредба и след обсъждане с представителите на работниците и служителите. Органите на синдикалните организации в институциите имат право да участват в подготовката на проекта на вътрешните правила за работната заплата. За целта директорът отправя покана към тях, когато се налагат промени във ВПРЗ.
- (3) При промени в КТ или други нормативни актове, относими към настоящите ВПРЗ, работодателят е длъжен в срок до 15 работни дни от влизане в сила на измененията да внесе необходимите промени във ВПРЗ.

III. ДЕЙСТВИЕ НА ВПРЗ

Чл. 5.

- (1) Настоящите ВПРЗ са в сила от 01.01.2023 г. и са утвърдени със Заповед № РД-16-..... /2023 г. от Директора и действат за неопределен период от време до изричната отмяна/промяна на работодателя.
- (2) Настоящите ВПРЗ се прилагат спрямо всички служители на 132. СУ „Ваня Войнова“.
- (3) Работодателят е длъжен да доведе съдържанието на настоящите ВПРЗ и всяко тяхно изменение до знанието на всички свои работници и служители в срок до един месец от тяхното приемане или изменение.
- (4) Настоящите ВПРЗ не се прилагат спрямо лица, които осъществяват дейност на основание договор за управление или предоставят услуги на работодателя по граждански договор.

IV. ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Чл.6.

- (1) Определянето на работната заплата е в съответствие с действащата нормативна уредба, колективен трудов договор и Вътрешните правила за работна заплата в 132. СУ „Ваня Войнова“. С тях се уреждат условията и редът за определяне на индивидуални месечни работни заплати 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 заместник-директори по УД;
 2. Педагогически специалисти – главни учители, старши учители, учители, учител в ЦДО, учител ПГ, ръководител на направление ИКТ, педагогически съветник, логопед, училищен психолог, ресурсен учител;
- (3) В групата на непедагогическия персонал се включват длъжности, групирани по следния начин:
 1. Служители с професионална квалификация – главен счетоводител/счетоводител, финансов контролър, библиотекар, ЗАС, служител човешки ресурси.
 2. Работници – помощник-възпитател, хигиенист, работник поддръжка.

Чл.7.

- (1) Конкретни изисквания за вида на образованието, специалността, трудовия стаж, правоспособността и други се определят от работодателя с длъжностно разписание или длъжностни характеристики, когато за гореизброените няма задължителни разпоредби, утвърдени с нормативен акт.
- (2) Директорът на училището самостоятелно определя числеността на персонала и средната месечна брутна заплата 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/.
- (3) Длъжностното щатно разписание се утвърждава при изготвяне и актуализация на Списък - образец № 1, при промяна числеността на персонала и в началото на всяка финансова година.
- (4) Поименното щатно разписание се утвърждава при всяка една промяна на работната заплата.

Чл. 8.

(1) Годишният размер на средствата за работна заплата на служителите в училището се формира в съответствие с реда, установен в постановления на Министерски съвет за работната заплата в бюджетните организации за съответната календарна година с натрупване от началото на годината на основата на утвърдените от директора на училището численост на персонала и средни месечни брутни заплати на едно лице от персонала в съответствие с утвърдения бюджет за годината.

(2) Ако в нормативен акт бъде предвиден друг ред за формиране на средствата за работна заплата, то той се прилага от момента, определен в нормативния акт.

(3) Средствата за работна заплата, определени по реда на ал. 1 за съответния период, се ползват за определяне и изплащане на:

1. основни работни заплати;

2. допълнителни и други трудови възнаграждения, определени с нормативен акт, с настоящите правила или в индивидуален трудов договор;

3. допълнителни възнаграждения за постигнати резултати, определени с нормативен акт или с настоящите правила.

(4) Паричните награди или стойността на предметните награди се определят в рамките на средствата по ал. 1.

(5) В средствата, определени за работна заплата, не се включват средствата, предвидени за работни заплати на служителите, с които е сключен трудов договор по реда на чл. 114 от КТ, за кадровото осигуряване на някои дейности в бюджетните организации, както и обезщетенията по чл. 200, 222 и 224 от Кодекса на труда.

(6) Средствата по ал. 5 се осигуряват от бюджета на училището, като се отчитат по разходен параграф „Други възнаграждения и плащания за персонала“ от ЕБК за съответната година.

Чл. 9.

(1) Изплащането на възнагражденията на служителите се осъществява безкасово по представена лична банкова сметка от лицето.

(2) Изплащането на работните заплати е всеки месец, като се дели на авансово плащане – на 10-то /десето/ число на месеца и окончателно плащане на 27-мо /двадесет и седмо/ число на месеца. Служителите трябва да са наясно, че работодателят може да не спазва тези дати при непредвидени обстоятелства.

(3) Авансът е по желание на служителя и се изплаща от месеца, в който попълни Заявление за промени на удръжките по образец на 132. СУ „Ваня Войнова“.

(4) Ако датата за изплащане на аванс/заплата съвпада с празнични или почивни дни, изплащането се извършва в последния работен ден преди празничните и почивни дни.

(5) Уговореното възнаграждение при наличие на сключени граждански договори се изплаща безкасово по представена лична банкова сметка.

V. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 10.

(1) При определяне на основните работни заплати на директорите задължително се отчитат броят на децата и учениците, както и видът на институцията, която управляват.

(2) Правилата за определяне на основните работни заплати на директорите на държавните и общинските училища се определят ежегодно със заповед на министъра на образованието и науката след съгласуване с представителните организации на работодателите в системата на предучилищното и училищното образование, с

финансиращия орган на държавните училища и с Националното сдружение на общините в Република България.

(3) При назначаване на директор се определя основна работна заплата съгласно Правилата за определяне на работните заплати на директорите на образователните институции в зависимост от вида на училището, центъра или звеното и броя на учениците. Ако лице, което е изпълнявало длъжността в същото училище за срок по-дълъг от 6 месеца, бъде назначено отново, достигнатата основна заплата не се намалява.

(4) (изменена, в сила от 01.09.2022 г.) Основната месечна работна заплата за длъжностите на педагогическите специалисти се определя в зависимост от нормата задължителна преподавателска работа и другите трудови задължения, присъщи за длъжността в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време и не може да бъде по-ниска от определената в Анекс № Д01 – 157 / 20.07.2022 г. към КТД № Д01-197 / 17.08.2020 г. Нормата задължителна преподавателска работа се определя в приложение № 1 към чл. 4, ал. 11 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда (Обн. ДВ. бр.34 от 28 Април 2017г., изм. и доп. ДВ. бр.76 от 19 Септември 2017г., изм. ДВ. бр.8 от 25 Януари 2019г., изм. и доп. ДВ. бр.7 от 24 Януари 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.92 от 27 Октомври 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.12 от 12 Февруари 2021г., изм. ДВ. бр.77 от 16 Септември 2021г., изм. ДВ. бр.35 от 10 Май 2022г., изм. ДВ. бр.71 от 2 Септември 2022г.).

(5) (изменена, в сила от 01.09.2022 г.) Основната месечна работна заплата на длъжностите от категория „Педагогически специалисти“, заемани от лица, притежаващи висше образование с придобита образователно-квалификационна степен „бакалавър“ по чл. 42, ал. 1, т. 1, буква „а“ („професионален бакалавър по ...“) от Закона за висшето образование (ЗВО), се определя съгласно чл.10, ал.4 в индивидуалния трудов договор.

(6) Основната месечна работна заплата на лицата, на които индивидуалната норма преподавателска работа е под установената минимална норма задължителна преподавателска работа, се договаря с директора на училището в индивидуален трудов договор и в съответствие с чл. 16, ал.4 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда (Обн. ДВ. бр.34 от 28 Април 2017г., изм. и доп. ДВ. бр.76 от 19 Септември 2017г., изм. ДВ. бр.8 от 25 Януари 2019г., изм. и доп. ДВ. бр.7 от 24 Януари 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.92 от 27 Октомври 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.12 от 12 Февруари 2021г., изм. ДВ. бр.77 от 16 Септември 2021г., изм. ДВ. бр.35 от 10 Май 2022г., изм. ДВ. бр.71 от 2 Септември 2022г.).

(7) Основната месечна работна заплата на лицата, които не отговарят на изискванията за заемане на учителско място, се договаря с директора на училището в индивидуалния трудов договор.

(8) (изменена, в сила от 01.09.2022 г.) Индивидуалните размери на основните месечни заплати на педагогическия персонал при нормална продължителност на работното време по смисъла на чл. 136 от Кодекса на труда и възложени не по-малко от минималните задължителни норми за преподавателска работа, определени в акт на Министерството на образованието и науката, не могат да бъдат по-ниски от минималните основни месечни заплати за заеманата длъжност, определени в Анекс към КТД Д01 – 157 / 20.07.2022 г.

(9) Изключения от минималните размери на основните месечни работни заплати на педагогическите специалисти се допускат, когато:

1. индивидуалната норма преподавателска работа на лицето е под минималната норма преподавателска работа, определена в приложение № 1 към чл. 4, ал. 11. - чл. 16 ал.2 Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда (Обн. ДВ. бр.34 от 28 Април 2017г., изм. и доп. ДВ. бр.76 от 19 Септември 2017г., изм. ДВ. бр.8 от 25 Януари

2019г., изм. и доп. ДВ. бр.7 от 24 Януари 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.92 от 27 Октомври 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.12 от 12 Февруари 2021г., изм. ДВ. бр.77 от 16 Септември 2021г., изм. ДВ. бр.35 от 10 Май 2022г., изм. ДВ. бр.71 от 2 Септември 2022г.).

2. лицето притежава висше образование с придобита образователно-квалификационна степен „бакалавър“ по чл. 42, ал. 1, т. 1, буква „а“ (професионален бакалавър по ...) от Закона за висшето образование (ЗВО) или не отговаря на изискванията за заемане на длъжността;

3. Когато в началото на учебната година на педагогически специалист се определи по-ниска индивидуална норма преподавателска работа от тази за предходната учебна година или определената индивидуална норма преподавателска работа се намали в някой от случаите по чл. 11 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда (Обн. ДВ. бр.34 от 28 Април 2017г., изм. и доп. ДВ. бр.76 от 19 Септември 2017г., изм. ДВ. бр.8 от 25 Януари 2019г., изм. и доп. ДВ. бр.7 от 24 Януари 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.92 от 27 Октомври 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.12 от 12 Февруари 2021г., изм. ДВ. бр.77 от 16 Септември 2021г., изм. ДВ. бр.35 от 10 Май 2022г., изм. ДВ. бр.71 от 2 Септември 2022г.), основната му работна заплата се намалява пропорционално на намалението на нормата при спазване на условията и по реда на чл. 119 от Кодекса на труда.

(10) (изменена, в сила от 01.09.2022 г.) Минималните основни работни заплати на педагогически специалисти при продължителност на работния ден по смисъла на чл. 136 от КТ и пълна норма преподавателска работа са, както следва:

Група	Длъжност	Минимална основна работна заплата от 01.09.2022 г.
Педагогически специалисти с функции по управлението на институциите	Директор	1 810 лева
	Заместник-директор учебна дейност	1 675 лева
Педагогически специалисти	Главен учител	1 592 лева
	Старши учител, старши учител ЦДО	1 533 лева
	Учител, педагогически съветник, логопед, ресурсен учител, психолог, ръководител направление ИКТ	1 486 лева

Чл. 11

(1) Основните работни заплати на непедagogическия персонал при нормална продължителност на работното време по смисъла на чл. 136 от КТ се уговарят в индивидуални трудови договори, както следва:

1. за длъжности, неизискващи образователна степен и професионална квалификация – не по-малко от 100% от МРЗ;
2. за длъжността „помощник-възпитател“ – не по-малко от 105% от МРЗ;
3. за длъжностите „ЗАС“, „специалист човешки ресурси“ и подобни на тях – не по-малко от 120% от МРЗ;
4. за длъжността „помощник на учителя“ – не по-малко от 120% от МРЗ;

5. за длъжностите „счетоводител“, „финансов контролър“ – не по-малко от 130% от МРЗ;

6. за длъжността „библиотекар“ – не по-малко от 130% от МРЗ;

(2) Индивидуалните размери на основните месечни заплати на непедagogическия персонал при нормална продължителност на работното време по смисъла на чл. 136 от Кодекса на труда не могат да бъдат по-ниски от минималната работна заплата, установена за страната.

(3) Индивидуалните размери на основните месечни заплати на непедagogическия персонал при непълно работно време се определят съобразно заеманата длъжност и пропорционално на законоустановеното работно време.

(4) **(изменена, в сила от 01.01.2023 г.)** Минималните основни работни заплати на непедagogическия персонал при нормална продължителност на работния ден са, както следва:

Група	Длъжност	Минимална основна работна заплата от 01.01.2023 г. – МРЗ № 497 / 29.12.2022 г.	Основна работна заплата от 01.01.2023 г. - КТД
Непедagogически специалисти	Счетоводител	1014 лева	0,25 щ. – 485 лева
	Финансов контролър		0,25 щ. – 195 лева
	Библиотекар	923 лева	1 255 лева
	ЗАС	852 лева	1 255 лева
	служител човешки ресурси	852 лева	1 250 лева
	Помощник-възпитател	746 лева	825 лева
	Работник поддръжка	710 лева	850 лева
	Хигиенист	710 лева	810 лева

Чл. 12 За непедagogическите длъжности:

(1) Индивидуалните основни заплати на служителите се договарят между директора и работещите по трудово правоотношение в рамките на бюджета за финансова година.

- (2) На новоназначен работник/служител без опит или с опит, който не е релевантен за длъжността, се предлага основно трудово възнаграждение в минималния размер от диапазона за съответното длъжностно ниво (съгласно наредба на МОН).
- (3) На новоназначен работник/служител с подходящ и относим опит за длъжността се предлага основно трудово възнаграждение в размер на диапазона за съответното длъжностно ниво (съгласно наредба на МОН).
- (4) При наемане на работници/служители по договор със срок на изпитване се предлага основно трудово възнаграждение от диапазона за длъжността (съгласно наредба на МОН).

Чл. 13. (изм., в сила от 01.09.2022 г.)

- (1) Изменения / увеличения на основните месечни работни заплати на служителите:
 1. гарантират се минималните основни заплати на педагогическите специалисти, съгласно чл.10, ал.10, които отговарят на изискванията за заеманата длъжност;
 2. гарантират се минималните основни заплати на непедagogическия персонал, съгласно чл.11, ал.4, които отговарят на изискванията за заеманата длъжност;
 3. преминаване (преназначаване) на друга длъжност;
 4. в сила от 01.09.2022 г. при изпълнение на Анекс към КТД Д01 – 157 / 20.07.2022 г., ако е достигнато увеличение средно с 5% на индивидуалните основни работни заплати на педагогическите специалисти и увеличение на непедagogическия персонал и 4% за увеличение на средствата за издръжка, при наличие, остатъкът от средства се използва за допълнително увеличение на:
 - 4.1. индивидуалните основни работни заплати на педагогическите специалисти и непедagogически персонал;
 - 4.2. увеличаване размера на допълнителни трудови възнаграждения на педагогическия персонал, приети с нормативни актове и/или договорени с колективен трудов договор и/или ВПРЗ.
 5. други случаи, предвидени в нормативен акт.
- (2) Когато индивидуалната основна работна заплата на педагогическите специалисти и / или непедagogически персонал е с по-висок размер от посочените минимални работни заплати в чл.10, ал.10 и чл.11, ал.4 изменения / увеличения на основната месечна работна заплата се извършва с не по-малко от 5% за педагогическите специалисти и с не по-малко от 4% за непедagogическия персонал.
- (3) Увеличенията на индивидуалната основна месечна заплата на директора на училището се утвърждават от началника на РУО София-град.

Чл. 14.

- (1) Определянето на нов размер на индивидуалната месечна заплата на служителите, извън случаите по чл. 13, ал. 1, т. 1, може да се извърши само в рамките на средствата за работна заплата на училището, формирани по реда на чл. 8, ал. 1, след отчитане на професионализма и личния принос на служителите за постигане на целите и приоритетите на училището.
- (2) Новият размер на основната месечна заплата на служителите се определя с допълнително споразумение към трудовия договор от директора на училището.
- (3) На назначените по чл. 70, ал. 1 от Кодекса на труда служители, нов размер на индивидуалните основни месечни заплати може да се определя само след изтичане на уговорения срок на изпитване, освен ако работодателят не прецени, че работникът е доказал своите умения за справяне със определените задължения за длъжността.

Чл. 15.

(1) За незаетите длъжности се резервират средства за работни заплати в размери не по-малки от минималната основна заплата за длъжността и 10 на сто за други установени допълнителни възнаграждения.

VI. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, ПАРИЧНИ ИЛИ ПРЕДМЕТНИ НАГРАДИ

Чл. 16. Служителите имат право на допълнителни възнаграждения, както следва:

(1) За трудов стаж и професионален опит – допълнително месечно възнаграждение в размер на едно на сто от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година, придобит трудов стаж и професионален опит. То се заплаща за действително отработено време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение.

1. Правото на получаване на това възнаграждение възниква при придобит трудов стаж и професионален опит за не по-малко от една година. При навършване на всяка следваща година процентът се променя, считано от месеца, следващ месеца на настъпване на събитието.

2. При определяне продължителността на трудовия стаж и на професионалния опит, за които се заплаща допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, зачита изцяло за придобит трудов стаж придобитият трудов стаж до 01.07.2007 г. по трудово или служебно правоотношение.

3. Зачита се трудовият стаж, придобит след 01.01.2007 г. в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия съгласно чл. 12, ал. 4 от Наредбата за структура и организация на работната заплата, както следва:

а) за педагогическия персонал - в съответствие с чл. 19, ал. 1- 4 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, както и в други отрасли и дейности по специалността от вишето образование с придобита образователно-квалификационна степен “магистър” или “бакалавър” и “професионален бакалавър по...”, която ползва като учител;

б) за непедагогически персонал - съгласно Националната квалификация на професиите и длъжностите на Република България.

4. Трудовият стаж по предходната алинея се доказва с трудова книжка или удостоверение, издадено от предходните работодатели на новопостъпващия работник или служител.

5. (1) Педагогическите и непедагогическите специалисти имат право на това допълнително възнаграждение само по основен трудов договор, а при непълно работно време – по всеки отделен трудов договор, до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време.

(2) За положен извънреден труд през почивните и празничните дни по размерите, установени в чл. 262 от Кодекса на труда, изчислени върху индивидуалната основна заплата. Служителите, които ползват допълнителен платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден, не получават допълнително възнаграждение за положен извънреден труд през работните дни;

(3) За допълнителен труд на основание чл. 110 от КТ;

(4) За по-висока лична квалификация (професионално-квалификационна степен) месечно по:

1.

– 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.

2. За образователна и научна степен „Доктор“ която е свързана с изпълняваната работа - не по-малко от 140,00 лв.

3. За научна степен „Доктор на науките“, която е свързана с изпълняваната работа – не по-малко от 170,00 лв.

4. Когато има правно основание за плащане едновременно на допълнително трудово възнаграждение за по-висока квалификация за професионално-квалификационна степен и образователна и научна степен „доктор“ или „доктор на науките“, на лицето се заплаща по-благоприятното трудово възнаграждение.

(5) За преподаване на учебни предмети на чужд език, без учебния предмет „чужд език“ – 35,00 лв. месечно.

(6) За консултиране на родители и ученици:

1. За консултиране на родители и ученици и водене на документацията на съответната паралелка от класните ръководители (в дневна форма) – 48,00 лв. месечно. Допълнителното възнаграждение се изплаща за дейности, които се извършват за 45 минути извън седмичното разписание на учебните занятия по график, утвърден от директора. Възнаграждението се изплаща само през време на учебните занятия, а на класните ръководители на паралелки с ученици, завършващи средна степен на образование - и за един месец след приключване на учебните занятия. В случай, че съгласно седмичното разписание денят за консултиране на родители и ученици е неработен, директорът утвърждава промяна в графика.

2. Учители в подготвителна група и учители ЦДО получават по 24,00 лева месечно. Допълнителното възнаграждение се изплаща за съответните дейности, които се извършват 45 минути извън дневният режим за групата.

в) Допълнителното възнаграждение по ал. 7, т. 1 и 2 се изплащат само за действително отработено време, през което лицето е изпълнявало съответните дейности. В случай на продължително отсъствие (повече от 10 работни дни) на класен ръководител или учител ПГ и ЦДО, ДТВ се изплаща на заместващия учител, пропорционално на времето за заместване.

3. На учители по ИКТ, които не са ръководители на компютърни кабинети и им се възлага поддържането на задължителна електронна документация се изплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малко от 35,00 лева месечно.

(7) За педагогически специалисти, работещи с деца със СОП не по-малко от 30 лв. месечно. Списъкът се утвърждава със заповед на Директора в началото на учебната година. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време само в периода на учебните занятия.

1. Право на допълнително трудово възнаграждение по ал. 7 имат педагогическите специалисти, на които работата с деца със СОП не произтича от преките им задължения.

2. Допълнително трудово възнаграждение за работа с деца със СОП се изплаща на помощник – възпитателите в детските градини (подготвителните групи в училищата) в размер на 15,00 лв. месечно.

(8) Директорът получава 60 лв. месечно съгласно Правила за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища, на центровете за специална образователна подкрепа, регионалните центрове за подкрепа на процеса на приобщаващото образование, на центровете за подкрепа на личностно развитие по чл. 49, ал. 3 от Закона за предучилищното и училищното образование, на астрономическите обсерватории и планетариуми, на Държавния логопедичен център и на Националния

дворец на децата за 2022 г. за обучение на деца със СОП в училище, след утвърждаване от началника на РУО – София – град и представено мотивирано искане.

(9) За учебен час над нормата за задължителна преподавателска работа или при заместване на отсъстващ учител, на педагогическия персонал се изплаща както следва:

1. на учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ – 9,35 лв.;

2. на учител, притежаващ професионална квалификация „учител“, но неотговарящ на изискването за заемане на конкретната длъжност – 8,00 лв.;

3. на учител със средно образование – 7,00 лв.;

4. **(ново от 01.01.23 г.)** на учителите в ПГ, които осъществяват дейности с деца на самостоятелна организация на педагогическо взаимодействие – 9,35 лв. за педагогическа ситуация.

5. Директорът на училището създава организация за изплащане на лекторските часове до края на месеца, следващ този, през който са изработени.

(10) На педагогическите специалисти, извършващи допълнителна работа извън преките задължения, се заплаща допълнително възнаграждение като лекторски часове, както следва:

1. За проверка и оценка на една писмена работа от олимпиада, състезание и НВО - за всеки проверител:

а) за текстова писмена работа по 0.5 часа от един лекторски час

б) за тест с избрани и/или свободни отговори - 0.3 часа от един лекторски час

в) За проверка на писмена работа или изпитаване на един ученик в ИФО или СФО - за председател на комисия 0.5 часа от един лекторски час, за член на комисия 0.4 часа от един лекторски час.

г) За провеждане на учебен час по индивидуален учебен план на ученици в ИФО и КФО се заплаща стойността на един лекторски час съгласно ал. 10. ДТВ се изплаща след реално проведен час - присъстващ ученик и действително преподадено учебно съдържание. (Виж повече в Раздел VIII. Ред и условия за изплащане на лекторски възнаграждения)

д) За участие при провеждане на изпитни сесии по валидиране на компетентностите на педагогическите и непедагогическите специалисти се заплаща допълнително трудово възнаграждение ,както следва:

- за квестор 3,00 лв.

- за член на комисия по оценяване 6,50 лв.

- за председател на комисия по оценяване 10,00 лв.

ДТВ се определя в размер на 65% от стойността на таксата за един изпит, определена с ПМС № 195 / 08.09.2017 г. на МС за определяне на таксите за Министерство на образованието и науката.

2. Педагогическите и непедагогическите специалисти имат право на еднократно допълнително трудово възнаграждение, когато вземат участие в провеждането, техническото и административното осигуряване на изпити от НВО и ДЗИ в 4, 7, 10 и 12 клас. Получават не по-малко от 20 % от средната брутна работна заплата на училището, при наличие на средства след направени разчети на бюджета на училището.

(11) За водене на Летописната книга на 132. СУ „Ваня Войнова“ – 10 часа годишно.

(12) За водене на протоколи от заседания на педагогическия съвет и общо събрание – 2 часа на протокол.

(13) За изготвяне на седмичното разписание на училището – 10 часа годишно.

(14) При ползване на отпуск от педагогическите специалисти съгласно КТ, вкл. и директора, на заместващите се изплаща възнаграждение по условията на:

1. НП „Без свободен час“, модул "Без свободен час в училище";

2. По смисъла на чл. 259 от КТ вътрешно заместване на основание ал. 10 под формата на лекторски по заместване. Това възнаграждение се изплаща за заместване в отделни учебни часове и за не по-дълъг период от 10 работни дни. Стойността на един лекторски час е 11.55 лева, което включва и дължими осигуровки за учител, когато замества в училище в населеното място, в което е регистриран по настоящ адрес. Стойността на лекторския час е еднаква за учители специалисти и учители неспециалисти, заместващи по програмата.

(15) Допълнително трудово възнаграждение за участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст (екипи по обхват) - не по-малко от 15,00 лева на посещение. ДТВ се изплаща за действително посещение, което се удостоверява с протокол, който е подписан от посещения или свидетел.

(16) За провеждане на допълнително обучение на ученици, които не са усвоили компетентностите, заложи в учебната програма и/или на деца и ученици, които не владеят български език - за един проведен час в съответствие с ал. 10.

(17) За провеждане на допълнително обучение на ученици, отсъствали повече от десет учебни дни от училище поради заболяване, или за консултации на ученици, преминали на самостоятелна форма на обучение поради здравословни причини по чл. 112, ал. 1, т. 1 от ЗПУО и при решение на Екипа за подкрепа на личностно развитие и за провеждане на допълнително обучение по учебни предмети за компенсиране на липсата на взаимодействие на учителя с ученици, които се обучават несинхронно от разстояние в електронна среда при условията на чл. 115а, ал. 4 от ЗПУО – 15 лв. за един проведен час.

(18) За наставничество на новоназначен учител за срок до 1 година - не по-малко от 75.00 лева месечно.

(19) На педагогическите и непедагогическите специалисти се изплаща допълнително трудово възнаграждение за участие в национални и международни проекти.

1. Педагогическите специалисти имат право на допълнително трудово възнаграждение за водене на група по занимания по интереси. Стойността е 15,00 лева за един проведен час без включени работодателски осигуровки за първи срок на учебната 2022 / 2023 година.

2. Педагогическите специалисти имат право на допълнително трудово възнаграждение за водене на група по проект BG05M2OP001-5.001-0001 „Равен достъп до училищно образование в условията на криза“, Дейност 2 „Обучение на ученици, вкл. от уязвими групи за придобиване на умения за обучение от разстояние в електронна среда“, Дейност 3 „Обучение на педагогически специалисти за усъвършенстване на уменията им за преподаване/провеждане на занимания от разстояние в електронна среда“, Дейност 4 „Обучение на образователни медиатори и родители за придобиване на умения за работа в електронна среда (в т.ч. образователни платформи, търсене на електронно съдържание и др.“, Дейност 5 „Подкрепа за допълнително синхронно обучение от разстояние в електронна среда“.

По Дейност 2 стойността е 20,00 лева за един генериран сертификат с включени работодателски осигуровки за педагогическите специалисти.

Разходите за организация и управление се определят в размер на 10 на сто от верифицираните преки разходи по дейност 2. Средствата за организация и управление се разпределят между УЕОУП на база отработени, отчетени часове и часовете ставки на лицата, включително осигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на осигуряваното лице. Допустимият размер на разходите за възнаграждения се определят до размера на възнаграждението на часова база, което лицето получава за изпълнение на дейности по основното си трудово правоотношение. За техническите лица обслужващи

проекта – директор, счетоводител, координатор, технически сътрудник административно обслужване, технически сътрудник техническо обслужване ставката се определя след публикуване на допълнителни указания.

Разходите по дейностите на проекта са съгласно Указанията за изпълнение на дейностите по проект BG05M2OP001-5.001-0001 „Равен достъп до училищно образование в условията на криза“.

3. Проект BG05M2OP001-3.0181-0001 „Подкрепа за приобщаващо образование“, Дейност 2 „Разработване на специализирани дидактически материали (учебна литература, адаптирани учебни помагала и други) за работа с деца и ученици със специални образователни потребности, с хронични заболявания, в риск и с изявиени дарби, Дейност 3 „Специализирани обучения на екипите за подкрепа за личностно развитие, Дейност 4 „Закупуване на оборудване за допълнителна подкрепа за личностно развитие, вкл. за специализирани кабинети и помещения“, Дейност 5 „Осъществяване на дейности за личностно развитие на децата и учениците от институциите в системата на предучилищното и училищното образование по проекта“, Дейност 6 „Дейности за семейна подкрепа в процеса на приобщаващото образование в детските градини и училищата по проекта“.

Помощник на учителя по проект BG05M2OP001-3.0181-0001 „Подкрепа за приобщаващо образование“, Дейност 5, Поддейност 5.4 „Осигуряване на допълнителен персонал от педагогически специалисти и други специалисти, в т.ч. помощник на учителя“ назначен на 1 щат, съгласно указанията на проекта.

Разходите по проект BG05M2OP001-3.0181-0001 „Подкрепа за приобщаващо образование“ са съгласно Указанията на проекта.

(20) На учители, водещи документацията на ученици в индивидуална или самостоятелна форма на обучение – 75.00 лв. годишно. Сумите се изплащат в края на учебната година след издадена заповед от директора.

(21) Допълнителното възнаграждение за вътрешно заместване по смисъла на чл. 259 от Кодекса на труда се определя със заповеди за вътрешно заместване или трудов договор както следва:

1. за педагогически специалисти-лектори /директор, заместник-директори УД, учители, учители в ЦДО, старши учители, старши учители в ЦДО, главни учители, ръководител на направление ИКТ, старши учители и учители ПГ - размера на лекторските часове;

2. за непедагогически специалисти – допълнително възнаграждение в размер не по-малък от 50 на сто от основната работна заплата на замествания;

(22) За постигнати резултати от труда при изпълнение на трудовите задължения на педагогическите специалисти. Оценяването се извършва чрез Карта за определяне на допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти - раздел V от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда (Обн. ДВ. бр.34 от 28 Април 2017г., изм. и доп. ДВ. бр.76 от 19 Септември 2017г., изм. ДВ. бр.8 от 25 Януари 2019г., изм. и доп. ДВ. бр.7 от 24 Януари 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.92 от 27 Октомври 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.12 от 12 Февруари 2021г., изм. ДВ. бр.77 от 16 Септември 2021г., изм. ДВ. бр.35 от 10 Май 2022г., изм. ДВ. бр.71 от 2 Септември 2022г.).

(23) Допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати на непедагогическите специалисти се изплаща след оценяване, което се извършва чрез атестационна карта и приложени към нея критерии. Картата и критериите се изработват от комисия и се съгласуват с Общото събрание. Право на това възнаграждение имат непедагогическите специалисти и служители, които са в трудови правоотношения към 15. септември на съответната година, в която се оценяват и имат отработени при същият

работодател най-малко 152 дни за учебната година. Периодът на оценяване е от 15. септември на предходната година до 14 септември на текущата година.

(24) За официални празници или за началото или край на учебната година, до три пъти годишно в размер до средната основна работна заплата за училището и при наличие на средства в бюджета. Изплаща се при следните условия:

1 (А) Допълнително трудово възнаграждението на всички служители (педагогически и непедagogически персонал) се определя пропорционално на отработените дни (включват се дните за платен отпуск, а не се включват дните на отпуск поради болест или неплатен отпуск) и коефициент за изчисляване на ДТВ получен въз основа на преценка за усилията и приноса за изпълнение и повишаване на ефективността на училищните политики, съгласно следните показатели:

I. Повишаване на образователните резултати:

1.1. Съотношение между резултатите, както следва:

За 24 май - от входно равнище и срочни оценки първи срок;

За начало на учебна година – от срочни оценки първи срок и годишни оценки;

За Коледа – от входно равнище и текущо изпитване към 15 декември

II. Мотивация за учене:

2.1. Ефективно прилагане на компетентностен подход;

2.2. Въвеждане и прилагане на иновативни методи на преподаване и лично развитие;

2.3. Разширяване на образователната среда:

- „Занимания по интереси“;

- „Образование за утрешния ден“;

- „Равен достъп до училищно образование в условията на криза“

2.4. Участие в междуучилищни прояви и инициативи:

- Състезания;

- Олимпиади;

- Конкурси;

- Проекти – Столична община, Национални проекти, Международни проекти, различни от посочените в т. 2.3., както и Национални програми.

III. Обхващане, приобщаване и ефективна интеграция на всяко дете.

IV. Подобряване на възпитателната работа:

4.1. Взаимодействие с родители;

4.2. Методическа подкрепа;

4.3. Добро социално партньорство /Училищно настоятелство, Обществен съвет и други/;

4.4. Позитивен климат на работа;

4.5. Ефективно партньорство с всички заинтересовани страни.

1 (Б) – Трите плащания за официални празници са разпределени по четиримесечия, както следва:

Първо – от януари до април – за 24 май;

Второ – от май до август – за начало на учебна година;

Трето – от септември до декември – за Коледа.

1 (В) Скала за преобразуване на точки в коефициент за определяне на ДТВ, съгласно чл. 16, ал. 20, т. 1

Коефициентът за допълнителното трудово възнаграждение ще се определя съобразно постъпилата информация за напредъка, както следва: При липса на потвърждение за напредък по нито една от позициите – 0, при напредък по една от позициите – 0,5, при напредък по две от позициите – 1, при три от позициите – 1,5 и при напредък по всички четири позиции – 2.

Напредък се счита при получаване на точки, различни от 0. Максимален брой точки на позиция е 5.

Точки за определяне на допълнително трудово възнаграждение:	Коефициент за определяне на допълнително трудово възнаграждение:
0	0
1 - 5	0,5
6 – 10	1
11 – 15	1,5
16 – 20	2

2. Възнагражденията по чл. 16, ал. 20, т. 1 се изплащат на 50 % при наличие на дисциплинарно наказание или заповед със задължителен характер.

(25) Директорът получава за официални празници или за началото на учебната година, до три пъти годишно, в размер на 1,5 пъти от средното допълнително трудово възнаграждение, определено за щатния персонал, но не повече от 3100 лева общо за календарна година и при наличие на средства в бюджета и след утвърждаване от Началника на РУО София-град и представено мотивирано искане.

(26) Еднократно допълнително трудово възнаграждение за края на годината в размер до 1000 лв., при наличие на средства в бюджета.

а) Това възнаграждение се изплаща на всички служители, пропорционално на отработените дни през календарната година. В отработените дни се включват и дните за платен отпуск. Не се включват дните на отпуск поради заболяване или неплатен отпуск.

б) Възнаграждението не се получава от служители с наложено дисциплинарно наказание и/или заповед със задължителен характер.

(27) Директорът получава допълнително трудово възнаграждение за края на годината в размер на 1,5 пъти от средното възнаграждение за щатния персонал, но не повече от 2200 лв. и при наличие на средства в бюджета и след утвърждаване от Началника на РУО София-град и представено мотивирано искане, но не повече от една основна заплата.

(28)

1. Допълнителните трудови възнаграждения по чл. 16, ал. 1 и 4 са с постоянен характер.

2. Допълнителните трудови възнаграждения по чл. 16, ал. 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 13А, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 са с временен характер и се изплащат само през време на учебните занятия.

3. Допълнителните възнаграждения с временен характер се изплащат при наличие на средства в бюджета и при липса на неразплатени задължения.

VII. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 17. На основание чл. 156а от КТ за членовете на синдикални организации се определят по-големи размери на отпуска по чл. 155 и чл. 156 от КТ, както следва:

- (1) Конкретният размер на основния платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 от КТ се определя на 29 работни дни.
- (2) Размерът на удължения платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 5 от КТ и чл. 24, ал. 1 и чл. 26, ал. 3 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските за педагогическите отпуски се определя на 56 работни дни.
- (3) Работници и служители от непедagogическия персонал със загубена работоспособност 50 и над 50% имат право на основен платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 35 работни дни.
- (4) За работниците и служителите, членове на организациите на работодателите и синдикатите, страни по договора, дните обявени за неучебни при условията на чл. 105, ал. 5 от ЗПУО, се считат за неприсъствени дни, но не повече от 5 дни годишно.
- (5) Съгласно чл. 168 от КТ, работничка или служителка, член на синдикална организация, с две живи деца до 18-годишна възраст ползват 3 работни дни, а с три и повече живи деца до 18-годишна възраст – 5 работни дни платен отпуск.
- (6) Работник или служител, член на синдикалната организация, който учи със съгласието на директора на училището във висше учебно заведение без откъсване от работа по специалност, приложима приложима в училище, ползва платен отпуск за обучение съгласно чл. 169 и чл. 170 от КТ.
- (7) Педагогическите специалисти преболедували COVID – 19, притежавали епикризи или болничен лист ползват допълнителни профилактични прегледи, консултации и/или изследвания, извън осигурените в рамките на задължителното здравно осигуряване, съгласно НП „Профилактика и рехабилитация на педагогическите специалисти.“
- (8) На педагогически специалисти и непедagogически персонал от системата на предучилищното и училищното образование се осигурява допълнителен платен отпуск в размер на 2 работни дни над договореното по ал.1 и ал. 2, който се ползва в деня на ваксинирането срещу COVID – 19 и на следващия ден.
- (9) Средствата за заместване на ползващите платен отпуск по ал. 1- ал. 6 се осигуряват по Национална програма „Без свободен час“.
- (10) За работниците и служителите, членове на синдикалната организация, страни по договора, участвали в организираните мероприятия на 24 май – Ден на светите братя Кирил и Методий, на българската азбука и на славянската книжовност – 25 май е неприсъствен ден.

VIII. ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

Чл. 18.

- (1) Работодателят осигурява средства по бюджета на училището за фонд „Социално-битово и културно обслужване“ в размер на 3 на сто от средствата за основна работна заплата с включени работодателски осигуровки.
- (2) Редът за разпределение и ползване на средствата по ал. 1 се определя от общото събрание на колектива в училището.
- (3) С решение на Общото събрание средствата за СБКО се разпределят в равен размер за всеки служител.

ЧЛ. 18.А.

- (1) Работодателят осигурява средства за представително облекло на педагогическите специалисти, заместник-директорите без норма преподавателска работа и главния счетоводител в размер не по-малък от 430,00 лева;

- (2) Работодателят осигурява средства за представително облагаемо облекло на завеждащ административна служба, служител човешки ресурси, библиотекар, домакин и финансов контролор в размер не по-малък от 430,00 лева;
- (3) Работодателят осигурява безплатно работно облекло на работниците и служителите в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло в размер не по-малък от 300,00 лева;
- (4) При ползване на отпуск, съгласно чл. 160, ал. 3; чл. 161; чл. 164; чл. 164а; чл. 164б; чл. 167а от Кодекса на труда, след завръщане на работа лицата имат право на представително облекло пропорционално на оставащите до края на годината месеци;
- (5) При постъпване на работа работодателят предоставя на педагогическите специалисти средства за представително облекло, пропорционално на оставащите до края на календарната година месеци;
- (6) При постъпване на работа работодателят предоставя на непедagogическия персонал средства за представително облагаемо облекло, пропорционално на оставащите до края на календарната година месеци;
- (7) При постъпване на работа лицата от непедagogическия персонал получават работно облекло, чийто срок на износване започва да тече от датата на получаването.
- (8) На заседание на общото събрание колективът взема решения относно вида и характеристиките на работното облекло, срока на износване, начина на закупуването му и др.

Чл. 19.

- (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури за работниците и служителите, членовете на синдикатите и работодателските организации, страни по настоящия договор, периодични медицински прегледи съгласно чл. 287, ал. 1 и ал. 2 от КТ, както и чл. 59, ал. 2 и чл. 61 от КТД на СО от 19.12.2022 г.
- (2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за своя сметка медицински прегледи /средства за корекция на зрението на работещия за работата му с видеодисплей/, съгласно изискванията на Наредба № 7 от 15 август 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи в размер на 3000,00 лева на служителите от администрацията, както следва:
 1. за служителите, ненавършили 40 години –един път на две години;
 2. за служителите, навършили 40 години - ежегодно.

Чл. 20.

- (1) При въведен режим на работа от разстояние в електронна среда, от 01.01.2021 г. на педагогическите специалисти, работещи в тези условия, се изплаща за периода на действие на въведение режим допълнително трудово възнаграждение в размер на 30,00 лв. месечно за компенсиране на разходите за консумативи.
 1. Средствата се предоставят за изплащане на допълнително месечно възнаграждение на педагогическите специалисти при спазване на следните условия:
 - педагогическите специалисти са провели ОПЕС от дома си и са изпълнили нормата си преподавателска работа за съответния период съгласно утвърденото седмично разписание/програмна система, както и графика за дистанционните учебни часове и за текущата обратна връзка и оценяването, когато обучението в ОПЕС е несинхронно;
 - при синхронно обучение в електронна среда педагогическите специалисти са провели синхронен урок, в който са осъществили синхронно взаимодействие на учениците, отразили са отсъствията, текущоно оценяване и са дали обратна връзка за резултатите от обучението;

- при несинхронно обучение от разстояние в електронна среда педагогическите специалисти са публикували образователни материали съгласно графика за дистанционните учебни часове и са осъществили синхронно взаимодействие с учениците по график, отразили са отсъствията, текущото оценяване и са дали обратна връзка за резултатите от обучението;
 - продължителността на педагогическото взаимодействие от разстояние в електронна среда е осъществено с участието на родителите в съответствие с възрастта на децата и не надвишава 30 минути дневно за дете. Проследени са постиженията от осъщественото педагогическо взаимодействие чрез наблюдение от педагогическите специалисти и обсъждане с родителите;
 - за времето, в което педагогическият специалист отсъства от работа и не провежда ОРЕС, допълнително трудово възнаграждение за компенсирани разходи за консумативи се осигурява на заместващия го педагогически специалист, осъществяващ ОРЕС от вкъщи.
2. За изплащане на средства учителят подава заявление до директора, в което посочва броят на часовете с осъществено ОРЕС от вкъщи и декларира, че обучението е проведено при спазване на условията на т. 1.
3. Допълнителното месечно трудово възнаграждение за месеца се изплаща пропорционално на проведените учебни/астрономически часове от разстояние в електронна среда от дома от определената норма преподавателска работа.
- (2) Считано от 01.01.2021 г., средствата по ал. 1 се осигуряват целево.

IX. РЕД И УСЛОВИЯ ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА ЛЕКТОРСКИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 21.

- (1) Лекторски възнаграждения се изплащат съгласно заповед на директора въз основа на утвърдения за учебната година Списък – образец № 1, при заместване на отсъстващ учител и при допълнителни обстоятелства, възникнали от промяната във формата на обучение на ученици, след представяне на справка за действително проведени учебни часове по образец на училището, собственоръчно попълнена от учителя. При заместване в ЦДО се предава справка за действително отработени астрономически часове.
- (2) Реално проведен учебен час означава да са спазени следните условия - присъстващ учител, ученик и действително преподадено учебно съдържание.
- (3) Справките се предават за проверка на служител човешки ресурси до двадесето число на месеца, следващ месеца на отработените лекторски часове. След проверката се представят на служител човешки ресурси за изплащане.
- (4) Справката се попълва с часовете, проведени от 20 число на предходния до 20 число на текущия месец.
- (5) Реално проведените лекторски часове се отчитат като такива в електронния дневник на съответния учител от служител човешки ресурси.
- (6) При регистриране на несъответствие между заповедта на директора и вписаните в справките лекторски часове корекции са допустими само в рамките на текущия месец и в краен случай - в следващия календарен месец.
- (7) При попълване на невярна информация, което се удостоверява със специален констативен протокол, справката се анулира и не се начисляват и изплащат лекторски възнаграждения.

Чл. 22.

- (1) Директорът създава организация за изплащане на лекторските часове най-късно до края на месеца, следващ този, през който са изработени, ако няма други обстоятелства,

които да възпрепятстват изплащането. Лекторски часове се изплащат при спазени въведените вътрешни правила за отчитане. Отработени, но невнесени, като взета тема, в електронния дневник на учителя в деня на отработването и при проверката, лекторските часове не се изплащат.

Х. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНОТО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ

Чл. 23.

- (1) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическия персонал в 132. СУ „Ваня Войнова“ с изключение на директора, въз основа на оценяване, извършено по показатели (приложение №1) и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет.
- (2) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на директора въз основа на оценяване, извършено по показатели и критерии към тях, определени от Началника на РУО, София-град.
- (3) Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 15 октомври.

Чл. 24.

- (1) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти се планират в рамките на бюджета на институциите за 2022 г. в размер не по-малко от 4,5 % и не повече от 5,0 % от годишния размер на средствата за работна заплата на педагогическите специалисти.
- (2) Средствата за изплащане на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда на директора се осигуряват по бюджета на първостепенния разпоредител с бюджетни кредити чрез бюджета на Министерството на образованието и науката и се изплащат в зависимост от получения брой точки при оценяването.

Чл. 25.

- (1) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от педагогическия персонал, които са в трудови правоотношения с 132. СУ „Ваня Войнова“ към края на учебната година и имат действително отработени най-малко 124 дни за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск).
- (2) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат и лицата от педагогическия персонал, чието трудово правоотношение е прекратено преди края на учебната година, но имат действително отработени (без различните видове отпуск) най-малко 124 дни за учебната година в 132. СУ „Ваня Войнова“. Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва в срока по чл. 23, ал. 3 за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се определя по реда на чл. 24, ал. 1 и се изплаща като дължима сума за изминал период от време.
- (3) Лицата, изпълняващи норма задължителна преподавателска работа в повече от едно училище или обслужващо звено, получават допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда там, където е разкрито работното място.

Чл. 26.

- (1) Оценяването на постигнатите резултати от труда в 132. СУ „Ваня Войнова“ се извършва от комисия, назначена със заповед на директора. Броят на членовете и състава на комисията се избират от педагогическия съвет.
- (2) Оценяването на постигнатите резултати от труда на заместник-директорите учебна дейност и на членовете на комисията се извършва от директора.
- (3) Оценяването на постигнатите резултати от труда на директора се определя от комисия, която е назначена със заповед на началника на РУО, София-град.

Чл. 27.

- (1) Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват чрез попълване на карта за всяко лице, съдържаща показателите за оценка и критериите към тях.
- (2) Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от комисията по чл. 26, ал. 1, съответно от директора - в случаите по чл. 26, ал. 2.
- (3) С картата за оценка на резултатите от труда се запознава оценяваното лице, което се удостоверява с подписа му.
- (4) Картата за оценка на резултатите от труда се съхранява в личното трудово досие на оценявания.

Чл. 28.

- (1) Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от педагогическия персонал, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата по чл. 24, ал. 1 пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическия персонал в училището.
- (2) Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическия персонал се определят със заповед на директора на 132. СУ „Ваня Войнова“.
- (3) Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от труда се извършва до един месец след издаване на заповедта по ал. 2.

XI. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНОТО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА НА НЕПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ

Чл. 29.

- (1) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на непедagogическите специалисти се изплаща въз основа на оценяване, извършено по показатели, приети с решение на общото събрание.
- (2) Резултатите от труда на непедagogическия персонал се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 30 ноември.

Чл. 30.

- (1) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на непедagogическия персонал се планират в рамките на бюджета в размер не по-малко от 3,0% и не повече от 3,5% от годишния размер на средствата за работни заплати на непедagogическия персонал.

Чл. 31.

- (1) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от непедagogическия персонал, които са в трудови правоотношения със 132. СУ „Ваня Войнова“ към 15. септември в годината на оценяване и имат действително

отработени най-малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск).

(2) Лицата от непедagogическия персонал, чието трудово правоотношение е прекратено преди края на учебната година нямат право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда.

Чл. 32.

(1) Оценяването на постигнатите резултати от труда на непедagogическия персонал в 132. СУ „Ваня Войнова“ се извършва от комисия, назначена със заповед на директора. Броят на членовете и съставът на комисията се избират от общото събрание. По преценка на директора председателството може да се възложи и на педагогически специалист.

(2) Оценяването на постигнатите резултати от труда на членовете на комисията се извършва от директора, освен ако не делегира тези правомощия на друго оторизирано лице.

Чл. 33.

(1) Резултатите от труда на непедagogическия персонал се оценяват чрез попълване на карта за всяко лице, съдържаща показателите за оценка и критериите към тях.

(2) Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от комисията по чл. 32, ал. 1, съответно от директора - в случаите по чл. 32, ал. 2.

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

(4) Картата за оценка на резултатите от труда се съхранява в личното трудово досие на оценявания.

Чл. 34.

(1) Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от непедagogическия персонал е пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на непедagogическия персонал в училището.

(2) Размерите на допълнителните възнаграждения на непедagogическия персонал се определят със заповед на директора на 132. СУ „Ваня Войнова“.

(3) Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от труда се извършва до един месец след издаване на заповедта по ал. 2.

XII. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 35.

(1) Брутните месечни работни заплати на служителите в училището включват:

1. основното възнаграждение за действително отработеното време през съответния месец;

2. полагащите се допълнителни трудови възнаграждения, регламентирани в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, в други нормативни актове и в настоящите правила;

3. за вътрешно заместване по чл. 259 КТ;

4. за допълнителен труд на основание чл. 110 от КТ.

Чл. 36.

- (1) Среднодневният размер на основната заплата се изчислява, като индивидуалната основна месечна заплата на служителя се раздели на броя на работните дни през съответния месец.
- (2) Размерът на часовата работна заплата се изчислява, като среднодневната основна заплата за съответния месец се раздели на законоустановената продължителност на дневното работно време в часове.
- (3) Среднодневното брутно трудово възнаграждение по чл. 177 от Кодекса на труда се установява, като полученото трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който служителят е отработил най-малко 10 работни дни, се раздели на броя на отработените дни през този месец.
- (4) при определен месечен размер на трудовото възнаграждение, установено по ал. 3, среднодневното брутно трудово възнаграждение се коригира с коефициент, получен от отношението между броя на работните дни на месеца, приет за база, и броя на работните дни на съответния месец, през който се ползва отпусъкът.
- (5) Когато към или след началната дата на платения отпуск на служителя е увеличена основната му работна заплата за минал период, включващ и месеца, който е база за изчисляване на възнаграждението за платен отпуск по чл. 177 от КТ, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудово правоотношение.
- (6) Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет или вътрешните правила от определена дата са увеличени работните заплати, но 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 КТ, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и на предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудово правоотношение.
- (7) Брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда е полученото от служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от служителя месечно брутно трудово възнаграждение.
- (8) Когато служителят не е отработил пълен работен месец, брутното трудово възнаграждение по чл. 228 от Кодекса на труда се определя, като полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение се умножи по броя на работните дни за същия месец.
- (9) Размерът на среднодневното брутно трудово възнаграждение при изчисляване на платения годишен отпуск и обезщетенията по Кодекса на труда при пълен работен ден не може да бъде по-малък от този, който се изчислява при възникване на съответното основание от размера на установената за страната минимална работна заплата.

XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите правила се приемат на основание 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.; изм., бр. 8 от 25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.; изм. и доп. бр. 7 от 24.01.2020 г.), КТД на Столична община № СОА22-ДГ56-4147 от 19.12.2022 г.

XIV. ДОПЪЛНЕНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ЗАКЛЮЧИТЕЛНИТЕ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Допълнителното трудово възнаграждение по чл. 16, ал. 20А е в сила до 31.12.2021 година.

§ 2. Настоящите правила влизат в сила за начален етап от 11.11.2021 г., за прогимназиален и гимназиален етап от 06.12.2021 г.

§ 3. Измененията и допълненията по чл. 16, ал. 20А влизат в сила от 01.01.2022 г. до сключване на нов Анекс към КТД от 2020 г.

§ 4. Измененията и допълненията по чл. 16, ал. 20Б влизат в сила до сключване на нов Анекс към КТД от 2020 г.

XV. ДОПЪЛНЕНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ЗАКЛЮЧИТЕЛНИТЕ РАЗПОРЕДБИ, СЪГЛАСНО АНЕКС Д01 – 157 / 20.07.2022 Г. КЪМ КТД № Д01 – 197 ОТ 17.08.2020 Г.

§ 5. Измененията и допълненията по чл. 10, ал.10, чл.11, ал.4, чл.13, чл.17, ал.6. влизат в сила и се прилагат считано от 01.09.2022 г.

§ 6. Настоящите правила влизат в сила от 01.01.2023 година.

С отделна заповед правилата могат да бъдат изменяни и допълвани.