

УТВЪРДИЛ:.....

Директор: Атанаска Христовова

## ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

### I ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Настоящите Вътрешни правила за работната заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в СУ “Свети Климент Охридски” – с. Стамболово и са изготвени в съответствие с :

- Кодекса на труда;
- Закон за изпълнение на държавния бюджет
- Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС 4 / 17.01.2007 г,
- Наредба №4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда
- Колективния трудов договор
- Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2021 година и други действащи 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.

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 брутната месечна заплата.
6. Начина на оформяне на отчета на средствата за работната заплата за текущо възнаграждение;
7. Получаване на парични награди, съобразно конкретните условия.

8. Редът за събиране, обработване, съхраняване и използване на информация и документи, необходими за изчисляване на полагащите се брутни и нетни трудови възнаграждения

Чл.3. (1) Тези вътрешни правила имат за цел:

1. конкретизиране на нормативните разпоредби в сферата на заплащането, с оглед условията и целите на училището, касаещи работните заплати и стимулирането на работещите;
2. създаване на стимули и предпоставки за повишаване ефективността на обучение в училището;
3. стимулиране усъвършенстването организацията на труда, обучението и управлението;
4. повишаване квалификацията на персонала чрез оптимално използване на средствата от бюджета, определени за целта;
5. поддържане висока конкурентоспособност на училището

(2) Постигането на целите по предходната алинея се осъществява чрез прилаганите системи на работна заплата, както и с прилагането на специфичните за училището политики за управление на персонала.

(3) В училището се прилага системата за месечно изплащане на трудовото възнаграждение.

Чл. 4. Системата за заплащане на труда е повременна.

Чл.5 Работната заплата се изплаща не по-късно от 10 число на месеца, следващ месеца, за който се начислява работна заплата /през който е положен трудът/

## II ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА А/ОПРЕДЕЛЯНЕ

ЧЛ.6 (1) Годишният размер на средствата за работна заплата за персонала се формира в съответствие с реда, установен в постановления на МС 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 работни заплати за едно лице от персонала в съответствие с утвърдения бюджет за годината и не надхвърлят 80% от общия годишен бюджет на училището.

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

(3) Директорът на училището самостоятелно определя числеността на персонала и средната месечна брутна заплата на персонала, съобразно съществуващата нормативна уредба и средната месечна брутна заплата на персонала съобразно настоящите правила

(4) Средствата за работна заплата, определени по реда на ал.1 за съответен период, се използват за определяне и изплащане на:

- Основни месечни заплати по трудов договор;
- Допълнителни трудови възнаграждения по Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, Кодекса на труда, други нормативни актове и/или определените с тези правила;
- Допълнителни възнаграждения за постигнати резултати, определени с нормативен акт или с настоящите правила

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

(6) В средствата, определени за работна заплата не се включват средствата за обезщетения по чл.220, чл.222 и чл.224 от КТ.

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

## Б. ГОДИШНО И ЕДНОКРАТНО СТИМУЛИРАНЕ, НАГРАДИ

Чл. 7.(1) При реализирани финансови икономии в края на финансовата година със заповед на директора могат да се определят и еднократни допълнителни трудови възнаграждения

(2) Средствата за еднократно допълнително стимулиране по ал.1, констатирани в края на финансовата година, се разпределят пропорционално на база основна заплата.

Размерът на индивидуалното еднократно допълнително възнаграждение се определя със заповед на директора и е пропорционално на отработеното време за периода от 1.01. до 31.12 на текущата година в училището и към момента е в трудово

правоотношение с него. За отработено време се счита и времето на платен отпуск, независимо от характера на отпуската, изключваща времето на неплатен отпуск.

Чл. 8.(1) За постигнати резултати и/или 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 текущата година.

(2) Общият размер на паричните и/или предметните награди по предходната алинея, което може да получи едно лице е не повече от две основни заплати.

(3) Директорът на училището определя размера на паричните награди на персонала на база вътрешни правила, съгласувани със Синдикатите.

## В. РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл. 9 . Формираните съгласно правилата месечни индивидуални работни заплати, както и полагащите се съгласно закон, индивидуален трудов договор и/или тези правила допълнителни трудови възнаграждения, се изплащат, както следва:

Работната заплата се изплаща не по-късно от 10 число на месеца, следващ месеца, за който се начислява работната заплата / през който е положен трудът.

## III. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 10. (1) Основната месечна работна заплата за длъжността “учител” се определя в зависимост от нормата за задължителна преподавателска работа.

(2) Индивидуалният размер на основната месечна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно работно време не може да бъде по-нисък от нормативно определения размер на осигурителния праг за всяка отделна длъжност.

(3) Конкретните размери на индивидуалните основни месечни заплати на работниците и служителите, се определят по реда и условията, определени в Кодекса на труда и Наредба №4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда.

(4) Директорът на училището, прилагащо системата на делегираните бюджети, самостоятелно определя числеността на персонала и средната месечна брутна заплата на персонала, съобразно нормативната уредба, като изготвя и утвърждава длъжностно разписание на персонала / длъжностно щатно разписание / и поименно разписание на длъжностите и работните заплати / поименно щатно разписание/.

- Длъжностното щатно разписание се утвърждава при изготвяне и актуализация на Образец № 1 или при промяна числеността на непедагогическия персонал .
- /3/ Поименното щатно разписание се утвърждава при всяка една промяна на работната заплата.
- 

(5) Основната месечна работна заплата на лицата, които не отговарят на изискванията за заемане на учителско място, се определя в процент към основната месечна работна заплата за „учител” с висше образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” по чл. 42, ал. 1, т. 1, буква ”б” ЗВО – 86% от основното месечно възнаграждение за длъжността. По отношение на втората хипотеза – когато индивидуалната норма преподавателска работа е под установената минимална норма задължителна преподавателска работа, чл. 16, ал.4 от Наредба №4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда определя механизма за намаление на основната заплата – пропорционално на намалението на нормата.

(6) Индивидуалните основни месечни работни заплати на непедагогическия персонал при нормална продължителност на работното време се определят в размери не по-ниски от минималната работна заплата за страната, както следва:  
- за длъжности, неизискващи професионална квалификация - не по-малко от минималната работна заплата;  
- за длъжности, изискващи квалификация и образователен ценз - не по-малко от 115 % от минималната работна заплата;

(7) Индивидуалните основни месечни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят между тях и работодателя или упълномощено от него длъжностно лице.

(8) Индивидуалните месечни работни заплати на служителите се договарят между директора и работещите по трудово правоотношение в рамките на бюджета за финансовата година.

(9) Механизмът за определяне на основната работна заплата на директора на училището се определя ежегодно със заповед на министъра на образованието, младежта и науката, след съгласуване с представителните организации на работодателите в системата на народната просвета и с финансиращия орган на държавните училища

(10) Основната месечна работна заплата за длъжността главен счетоводител се определя с индивидуален трудов договор и не може да бъде по-ниска от минималната основна заплата за длъжността старши учител. За непълно работно време индивидуалната работна заплата се определя съобразно обема на извършваната работа и според възможностите на бюджета.

(11) Основното месечно възнаграждение за длъжностите „заместник директор, „учител” „старши учител” и „главен учител” се определя както следва:

1. За заместник директор – не по-малко от 1675 лева
2. За учител – не по-малко от 1486 лева;
3. За старши учител - не по-малко от 1533 лева.
4. За главен учител – не по-малко от 1592 лева

Чл. 11 . Измененията на основните месечни заплати на работниците и служителите се извършват при:

1. Промяна с нормативен акт;
2. Преназначаване на друга длъжност;
3. В други случаи, предвидени в нормативен акт.
4. В други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от Кодекса на труда.
5. Увеличенията на индивидуалната основна месечна заплата на директора на училището се утвърждава от началника на РУО-Хасково.

Чл.12 (1) Определянето на нов размер на индивидуалната месечна заплата на служителите, извън случаите по чл.11 т.1 може да се извърши само в рамките на средствата за работна заплата на училището, формирани по реда на чл.6 ал.1 след отчитане на професионализма и личния принос на служителите за постигане на целите и приоритетите на училището, както следва:

1. След 1 до 3 години трудов стаж в училище и показан висок професионализъм при изпълнение на служебните задължения – до 30 лева над ОМЗ за длъжността
2. След 3 до 5 години трудов стаж в училище и показан висок професионализъм при изпълнение на служебните задължения и личен принос за утвърждаване престижа на училището – до 50 лева над ОМЗ за длъжността

(2) Новият размер на основната месечна заплата на служителите се определя със заповед на директора.

Чл.13 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.

#### IV. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 14. Работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, могат да получават допълнителни възнаграждения, както следва:

(1). За придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1 % от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година трудов стаж. То се заплаща за действително отработено време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време само по основно трудово правоотношение.

- 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.
- при определяне продължителността на трудовия стаж и на професионален опит, за които се изплаща допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, изцяло се зачита придобитият трудов стаж до 01.01.2007 г. по трудово правоотношение или от държавна служба.
- при определяне продължителността на трудовия стаж и на професионален опит, за които се изплаща допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, взема предвид и трудовият стаж на служителя, придобит в друго предприятие по смисъла на &1, т. 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

(2).за вътрешно заместване по чл. 259 КТ - РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малко от 70 на сто от основната работна заплата на замествания работник или служител, на замествания/щите, който/които освен своята работа или дейност работи/работят по вътрешно заместване при условията на чл. 259 от КТ. За заместване на отсъстващ учител се заплащат лекторски часове за действително проведени часове, отразени в дневниците на класовете или групите.

(3).Други допълнителни възнаграждения, регламентирани в нормативни актове – размерите (минимални или фиксирани) и условията за получаването им са тези, определени в съответния нормативен акт или в Кодекса на труда.

(4) За работа през:

- дните на официални празници - съгласно КТ
- дните на седмична почивка, които не са включени в графика на работното време - съгласно КТ

(5) За допълнителна работа, извършвана от педагогическия персонал в училището – като лекторски часове или определена сума, както следва:

1. за проверка на изпитни материали от външно оценяване и олимпиади:
  - възнаграждение за проверени брой писмени работи – 0,3 лекторски час; за тест с избираеми или свободни отговори – 0,1 лекторски час.

2. б) Изпитване на един ученик във формите на индивидуално задочно и самостоятелно обучение

- председател на комисията – 0,3 лекторски часа
  - член на комисията – 0,2 лекторски часа
3. провеждане на консултации със задочници – 1 лекторски час;
  4. Провеждане на държавен изпит по практика за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност:
    - председател на комисия - 8 часа;
    - член на комисия – 5 часа;
  5. Проверка на една писмена работа на ученик, от държавен изпит по теория за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност/професия:
    - за всеки преподавател - 0,5 час.
  6. На класните ръководители за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралела – 46 лева месечно /по 11,50 лева за взет веднъж в седмицата учебен час от 45 минути , отразен в дневниците на класовете, съобразен с предварително изготвен график, утвърден от директора и се изплаща само по време на учебните занятия.
  7. За водене на задължителна учебна документация, както следва:
    - летописна книга – еднократно в м. август – 50 лева
    - протоколна книга за заседания на ПС – еднократно в м. август – 50 лева
    - на комисията за прием след 7 клас – на председател и членове еднократно в м. август – по 50 лева
  8. За изготвяне на седмично разписание на часовете за I и II учебен срок – еднократно в м. август – 100 лева.
  9. За водене на библиотечен фонд – художествена литература и информация за деца - 50 лв еднократно със заповед на директора през м.август.
  10. За работа с ученици със специално образователни потребности – на класните ръководители и учителите, които работят с ученици със СОП – не по-малко от 30 лева месечно и се изплащат само по времето на учебни занятия, като средствата могат да бъдат диференцирани.
  11. За организация и контрол при провеждане на външни оценявания, вкл. ДЗИ
    1. На директор, съобразно броя на проведените изпити и броя ученици
    2. На председател на комисия – 75 % от възнаграждението на директора
    3. На членове на комисии – 50% от възнаграждението на директора
  13. За придружаващи лица на пътуващите ученици с ученическия автобус от непедагогическия персонал – при необходимост със заповед на директора – до 60 лева месечно.
  14. За изпълнение на задълженията по Механизъм за съвместна работа с институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст и изпълнение на дейностите на член на екипа и директор – по 15 лева на астрономически час на база на подписани протоколи.
  15. За работа с уязвими групи – 8,50 на час със заповед на директора, след представяне месечна декларация от учителя.



16. За извършени дейности с цел подобряване материалната база в училище със заповед на директора еднократно от 50 до 150 лева.

17. За извършвано дежурство по график на входа на училището на непедagogически персонал – 100 лева месечно за периода 15.09-30.06 (учебно време), съобразно броя отработени учебни дни.

18. За провеждане на допълнително обучение на деца и ученици, които не са усвоили компетентностите, заложи в учебната програма, или на деца, които не владеят български език – за 1 проведен час, възнаграждение в размер на 1 лекторски час

19. 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 за личностно развитие – 15 лв. за един проведен час.

(6) Промяна на размера на допълнителните възнаграждения се извършва с изменение на настоящите правила в зависимост от промени в нормативната уредба и възможностите на бюджета на училището.

(7) Със Заповед на директора на училището при наличие на възможности по бюджета на училището се предоставят допълнителни възнаграждения съобразно заеманата длъжност, както следва:

- Допълнителни възнаграждения за постигнати резултати при изпълнение на трудовите задължения могат да се изплащат 3 пъти в годината / м. май, м. септември и м. декември/ или еднократно и са в рамките на средствата за работна заплата, определени с годишния бюджет на училището.
- Допълнителните плащания за всеки служител не могат да бъдат по-големи от една месечна основна заплата за служителя
- Индивидуалния размер на допълнителното трудово възнаграждение се определя въз основа на основната работна заплата на всеки служител, определена по трудов договор, според отработените дни за съответната учебна година. В отработените дни се включват и дните за платен отпуск.

(8) за по-висока квалификация на педагогическите специалисти, изразяваща се в ПКС по Наредба № 5 / 29.12.1996 г. за условията за повишаване квалификацията на педагогическите кадри в системата на народната просвета и реда за придобиване на професионално-квалификационни степени, се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение за :

- а) V ПКС – 35,00 лв.
- б) IV ПКС – 45,00 лв.
- в) III ПКС – 65,00 лв.

г) II ПКС – 80,00 лв.

д) I ПКС – 100,00 лв.

(9) Допълнителните месечни възнаграждения по предходната алинея се заплащат на лицата, притежаващи съответната степен и заемащи длъжността

- учител, старши учител, главен учител ;;
- ръководител на направление ИКТ;
- заместник-директор УД;
- директор ;

(10) Учебните часове над нормата за задължителна преподавателска работа на педагогическия персонал се заплащат, както следва:

1. за учител с висше образование с присъдена образователно-квалификационна степен "магистър" или "бакалавър" – 9,35 лева
2. за учител с висше образование и присъдена образователно-квалификационна степен "специалист по ...." – 7,70 лева
3. за учител със средно образование – 7,00 лева

Чл.15. Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическите специалисти в училище въз основа на Наредба №4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда

Чл.16. Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнатите резултати от труда през учебната година на педагогическия персонал, с изключение на директора, са включени в единните разходни стандарти на всеки ученик и са в размер на не по-малко от 4,2% и не повече от 5,0% от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическия персонал.

Чл.17 Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на непедагогическите специалисти в училище въз основа на въз основа на Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда и разработени критерии и показатели.

Чл.18. Средствата за това ДТВ се планират в рамките на бюджетите на институциите в размер - не по-малко от 2,5% и не повече от 3,5% от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическия персонал

Чл.19. Характера на допълнителните възнаграждения е както следва :

- с постоянен характер – по чл.14 ал.1
- с временен характер – по чл.14 ал.5 и ал.10
- незадължителни – по чл.12 ал.6 т.

Чл. 20. Заплащане на допълнително възнаграждение за Занимания по интереси:

(1) Възнагражденията на ръководителите на извънкласни дейности се определят в размер на 15,00 лева за астрономичен час, включително осигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на осигуряваното лице.

Чл.21. Заплащане на допълнително възнаграждение по проект BG05M20P001-2.011-0001 „Подкрепа за успех“ по ОП НОИР

(1) Възнагражденията на ръководителите на групи се определят в размер на 15,00 лева за астрономичен час, включително осигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на осигуряваното лице.

(2) Възнагражденията на директор, координатор и техническо ли се определят в размер на часова ставка, изчислена по формула – (ОПЗ + сума за прослужено време):168 .

Чл.22. Заплащане на допълнително възнаграждение по проект BG05M20P001-2.012-0001 „Образование за утрешния ден“ по ОП НОИР

(3) Възнагражденията на ръководителите на групи се определят в размер на 15,00 лева за астрономичен час, включително осигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на осигуряваното лице.

Чл.23. Заплащане на допълнително възнаграждение по проект BG05M20P001-5.001-0001 „Равен достъп до училищно образование в условията на кризи“

(1) Възнагражденията на ръководителите на групи се определят в размер на 20,00 лева за обучение на ученик, включително осигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на осигуряваното лице.

(2) Възнагражденията на ръководителите на групи се определят в размер на 10,00 лева за обучение на родител/медиатор, включително осигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на осигуряваното лице.

24. Заплащане на допълнително възнаграждение по проект BG05M20P001-2.015-0001 „Ученически практики-2“ по ОП НОИР

(1) Разходи за възнаграждения и осигуровки на наблюдаващ учител в размер на 198 лв. Предвидени са 15 учебни часа за 1 учител за 1 успешно завършил практикант за цялото време на практиката. Часовата ставка е фиксирана 13,20 лв. на час, с включени осигурителни и здравноосигурителни вноски за сметка на осигурителя съгласно националното законодателство.

(2) Разходи за възнаграждения на учители и привлечени в учебния процес представители от бизнеса и науката, които трябва да проведат 8 учебни часа. За провеждането на 1 учебен час ще се изплаща възнаграждение с включени осигурителни вноски за сметка на осигурителя, както следва:

- сътрудник – следва да притежава специфичен опит в дадената сфера до 3 години – до 14 лв. на учебен час;
- експерт – следва да притежава специфичен опит в дадената сфера между 3 и 7 години – до 20 лв. на учебен час.

•старши експерт –следва да притежава специфичен опит в дадената сфера над 7 години –до 30 лв. на учебен час. Разходът за възнаграждение, с включени осигуровки за сметка на осигурителя, на един експерт при проведени 8 часа, максимално може да възлиза на 240 лв. (при максимална часова ставка от 30 лв.)

(3) Средствата за възнаграждения и осигурителни и здравноосигурителни плащания за сметка на работодателя на директора и на счетоводителя на училището са в рамките на лимит, утвърден от ръководителя на проекта за съответната институция. Утвърдения лимит. не може да надвишава 5% от определеният размер на средствата за изпълнение на дейностите по проекта от училището за съответната година.

## V. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 25. Брутните месечни 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, съгласно Кодекса на труда и/или регламентирани в нормативни актове, и/или в тези Правила.

Чл. 26. (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. 27. За изчисляване на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец отговарят съответните отдели или служители с функции по изпълнение на организацията на работната заплата.

## VI. РЕД ЗА СЪБИРАНЕ, ОБРАБОТВАНЕ, СЪХРАНЯВАНЕ И ИЗПОЛЗВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ И ДОКУМЕНТИ НЕОБХОДИМИ ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ БРУТНИ И НЕТНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.28 Учителите придобиват право за получаване на ДТВ по чл.14, ал.8, след представяне на свидетелство за ПКС от съответния институт за повишаване на квалификация. ДТВ се начислява за следващия месец от представянето на документа.

Чл.29 ДТВ по чл.14, ал.10 се начислява за реално взети часове над минималната норма задължителна преподавателска работа и се изплаща ежемесечно в учебно време – октомври – юни.

## ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл.37 от Кодекса на труда,чл. 22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 / 17.01.2007 г. . и чл.18 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда

§ 2. Настоящите правила се обсъждат със синдикатите и се довеждат до знанието на всички служители .

§ 3. Настоящите правила са актуализирани и утвърдени от директора и влизат в сила от 01.09.2022 година.

§ 4. Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно или изпълняват автоматически в настоящите вътрешни правила.