

НАЦИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ ЗА ПРИЛОЖНИ ИЗКУСТВА
100
ГОДИНИ

5350 гр.ТРЯВНА ул.АНГЕЛ КЪНЧЕВ №150 тел.+35967762291, 067762134
e-mail account@artschooltryavna.com http://www.artschooltryavna.com/



НГПИ
ТРЕВНЕНСКА ШКОЛА



Ут

Директор

**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА
В НАЦИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ ЗА ПРИЛОЖНИ ИЗКУСТВА
„ТРЕВНЕНСКА ШКОЛА” – гр. Трявна**

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1.(1) Настоящите Вътрешни правила за работната заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в НГПИ „Тревненска школа” - Трявна и са изготвени в съответствие с :

- Кодекса на труда
- Закон за държавния бюджет на РБ
- Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование Д01-100 от 11.06.2018 г. и КТД Д01-415/28.12.2023 г. към него от 28.12.2023 г.
- Заповед № РД09-476/ 23.02.2023 г. на Министъра на образованието и науката за утвърждаване на правила за определяне на работните заплати на директорите за 2022 г.
- ПМС № 193 от 12.10.2023 г. за определяне на нов размер на минималната работна заплата за страната.

(2) Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора на училището. При разработването на проекта участие могат да вземат представители на синдикалните организации в училище.

Чл.2. С настоящите правила се определят:

1. Общите положения за организацията на работната заплата;
2. Условието, реда и начините за формиране на средствата за работна заплата;
3. Условието и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;
4. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;

5. Реда и начините за изчисляване на brutната месечна заплата.
6. Начина на формиране на средствата за работна заплата за текущо възнаграждение
7. Получаване на парични награди, съобразно конкретните условия
8. Получаване на представително и работно облекло
9. Изплащане на СБКО

Чл.3. Системата за заплащане на труда е повременна.

Чл.4. Работната заплата се изплаща не по-късно от 30 число на месеца, за който се начислява работната заплата, през който е положен трудът.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.5.(1) Определянето на работната заплата е в съответствие с **Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда**. С нея се уреждат условията и редът за определяне на индивидуални работни месечни 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
2. Педагогически специалисти - /общообразователни учители и учители художници и възпитатели.

(3) В групата на непедагогическия персонал се включват следните длъжности:

1. Специалист - счетоводител;
2. Помощен персонал – ЗАС, домакин-касиер;
3. Работници – работници УР, майстор УП, чистачки.
4. Огняр.

УСЛОВИЯ, РЕД И НАЧИНИ НА ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.6.(1) Директорът на училището, прилагащо системата на делегираните бюджети, самостоятелно определя числеността на персонала и средната месечна брутна работна 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/.

(2) Длъжностно щатно разписание се утвърждава при изготвяне и актуализация на Образец 1 /Образец 2/ или при промяна числеността на непедагогическия персонал.

(3) Поименното щатно разписание се утвърждава при всяка промяна на работната заплата.

Чл.7.(1) Средствата за работна заплата за съответен период, се използват за определяне и изплащане на:

1. Основни месечни работни заплати по трудов договор;
2. Допълнителни и други трудови възнаграждения по Кодекса на труда и другите нормативни актове;
 - С постоянен характер: за трудов стаж и професионален опит и др.
 - С временен характер: лекторски часове, извънреден труд, за консултиране на родители и учители и водене на училищна документация, проверка на определени писмени работи, провеждане на държавен изпит по практика за придобиване на степен на професионална квалификация по специалността.
3. Възнаграждения за платен годишен отпуск или друг платен отпуск договорен с индивидуален трудов договор и полагащи се по КТ.

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

УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл.8.(1) Индивидуалният размер на **минималната основна работна** заплата /началната заплата/ по длъжности се определят с постановление на МС, КТД ЗА СИСТЕМАТА НА ПРЕДУЧИЛИЩНОТО И УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ и ПРАВИЛА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ЗАПЛАТИ НА ДИРЕКТОРИТЕ, утвърдени от министъра на образованието и науката.

1. Педагогически специалисти с ръководни функции:

а. Директор на училище, детска градина и обслужващо звено – 2082 лв.

2 б. Заместник-директор – 1926 лв.

2. Педагогически специалисти: а. Учител, ресурсен учител, възпитател, ръководител на направление „Информационни и комуникационни технологии“, логопед, психолог, педагогически съветник, корепетитор, хореограф, педагог, рехабилитатор на слуха и говора и треньор по вид спорт – 1853 лв.

б. Старши учител и старши възпитател – 1911 лв.

в. Главен учител и главен възпитател – 1985 лв.

(2) Размерът на индивидуалната основната месечна работна заплата на педагогическите кадри се определя от:

- притежаваната образователно-квалификационна степен от висшето образование.

За V Професионално-квалификационна степен – 30 лв.

За IV Професионално-квалификационна степен – 35 лв.

За III Професионално-квалификационна степен – 50 лв.

За II Професионално-квалификационна степен – 70 лв.

За I Професионално-квалификационна степен – 90 лв.

2. За образователна и научна степен „доктор“ или за научна степен „доктор на науките“, свързана с изпълняваната работа, не по-малко от:

а) 130 лв. - за „доктор“;

б) 160 лв. - за „доктор на науките“.

(2) Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа (лекторски час) се заплаща, както следва:

1. За педагогически специалист с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ – не по-малко от 10,50 лв.

2. За педагогически специалист, притежаващ професионална квалификация „учител“, но неотговарящ на изискването за заемане на конкретната длъжност – не по-малко от 8.35 лв.

3. За педагогически специалист със средно образование – не по-малко от 7.50 лв.

4. Директорът на образователната институция създава организация за изплащане на лекторските часове до края на месеца, следващ този, през който са изработени.

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

(3) За водене на задължителната документация, както и за консултиране на родители, деца и ученици се изплаща допълнително трудово възнаграждение в следния размер:

1. На класните ръководители, членове на синдикатите, в дневна и вечерна форма на обучение в училищата - не по-малко от 46 лева месечно.

(3) Размерът на минималните основни месечни заплати на непедagogическия персонал се определят по следния начин:

1. За длъжности, не изискващи образователна степен и професионална квалификация – не по-малко от минималната работна заплата за страната
2. За длъжности с квалификация „огняр“, „охранител“ – не по-малко от 110% от минималната работна заплата за страната
3. За длъжностите „домакин“, „касиер“, „технически секретар“, „ЗАС“, и др. подобни – не по-малко от 115% от минималната работна заплата
4. За длъжностите „библиотекар“, „счетоводител“ и „главен счетоводител“ – не по-малко от 135% от минималната работна заплата.

Определените в точка 1, 2, 3 и 4 размери на минимални основни месечни работни заплати на непедagogическия персонал се прилагат за **служители със съответната професионална квалификация.**

(4) Индивидуалният размер на основната работна заплата на персонала в системата на културата, договорени до влизането в сила на **Наредба № 4 от 20.04.2017 г.** не се намаляват.

(5) Началните основни месечни заплати при нормална продължителност на работното време за длъжностите, необхванати в приложенията към постановленията за заплатите в бюджетните организации и Наредбата на МОН се определят така, че брутно месечно възнаграждение на лицето да не бъде по-ниско от минималния месечен осигурителен доход за съответната икономическа дейност и квалификационна група професии, определени в приложение № 1 към чл. 8, т. 1 от Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване.

(6) Индивидуалните основни работни заплати се договарят между работодателя и работещите по трудово правоотношение, в рамките на средствата за работна заплата, съгласно наредбата на министъра на образованието и науката, съгласувана с министъра на труда и социалната политика, с министъра на финансите, при условията и реда на **Наредба № 4 от 20.04.2017 г.**

Чл.9. Минималната заплата не може да бъде по-малка от минималната работна заплата за страната.

Чл.10. При определяне на трудовия стаж и професионалния опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение, се зачита изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, придобития трудов стаж до 01 юли 2007 г. по трудово или служебно правоотношение. Зачита се трудовия стаж, придобит след 01 юли 2007 г. в друго предприятие на същата, сходна или със същия характер работа или професия, съгласно чл. 12, ал. 4 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата, както следва:

1. за педагогическия персонал в съответствие с чл. 12, ал. 1 – 4 от Наредба за пенсиите и осигурителния стаж, както и в други отрасли и дейности по специалността от висшето образование, с придобитата образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ и „професионален бакалавър по...“, която ползва като учител;
2. за непедagogическия персонал – съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България.

ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЯ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл.11.(1) Индивидуалният размер на основната месечна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно работно време не може да бъде по-нисък:

- За педагогически специалисти с висше образование и придобита образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” по чл. 42, ал.1, т. 1 буква „б” от ЗВО – 1853.00 лв. считано от 01.01.2024 г.
- За старши учител, старши възпитател – 1911.00 лв. считано от 01.01.2024 г.
- За главен учител – 1985.00 лв. считано от 01.01.2024 г.

(2) Размерът на основната месечна работна заплата на педагогическите кадри се определя от:

- притежаваната образователно-квалификационна степен от висшето образование;
- изпълнението на нормата преподавателска работа и други трудови задължения /утвърдени от директора/ в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време.

(3) Когато в началото на учебната година се определи по-ниска индивидуална норма на преподавателска работа от досегашната или по време на учебните занятия определената индивидуална норма се намали, основната **работна заплата се намалява пропорционално на намалението на нормата.**

(4) Конкретните размери на индивидуалните основни месечни заплати на работниците и служителите се договарят от директора в рамките на утвърдения бюджет на училището по реда и условията, определени в Кодекса на труда, подписаният КТД, нормативната уредба и се определят в индивидуалния трудов договор.

Чл.12. Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа /лекторски час/ на педагогическия персонал се заплаща, както следва:

- за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” – не по-малко от 10.50 лв.
- за учител, притежаващ професионална квалификация „учител“, но не отговарящ на изискването за заемане на конкретната длъжност – не по-малко от 8.35 лв.
- за учител със средно образование – не по-малко от 7.50 лв.

Чл.13. Заплатите се изплащат до 30 число на месеца, през който е положен трудът и за който се начислява работната заплата.

Аванс се изплаща от 9-то до 12-то число на текущия месец.

Чл.14.(1) Изменения на основните работни заплати се извършва при:

1. Промяна с нормативен акт на основна работна заплата за заеманата длъжност.
2. Преминаване на друга длъжност.
3. Промяна в образователна степен.
4. В други случаи, при спазване разпоредбите по чл.118 ал.1 от Кодекса на труда се извършва след представяне на документ, удостоверяващ наличието на условието.

ВИДОВЕ И РАЗМЕРИ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И УСЛОВИЯТА ЗА ТЯХНОТО ПОЛУЧАВАНЕ

Чл.15. 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

- Правото на допълнително възнаграждение възниква при навършване на 1 година придобит трудов стаж и професионален опит.

- Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща месечно, като размерът се определя в процент от основната работна заплата на работниците и служителите, определена с индивидуалния трудов договор.

(2) За всеки отработен нощен час или част от него между 22.00 ч. и 6.00 ч. на служителите, възпитателите се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 0,30 лева. /промяна с нормативен документ/.

(3) За работа с деца със специални образователни потребности на директора, класните ръководители и възпитатели, работещи с децата се изплащат по 50 лв. месечно за периода на учебните занятия.

(4) За водене на задължителната документация, за консултиране на родители и ученици се изплаща допълнително трудово възнаграждение на класните ръководители в размер на 50 лв. месечно.

(5) За изпълнение на дейности по проекти на оперативните програми, съфинансирани от Европейските структурни и инвестиционни фондове, съобразени с изискванията на конкретния проект и програма.

Чл.16.(1) 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.

(2) Допълнителни трудови възнаграждения /ДТВ/ може да се получат до три пъти годишно: За деня на българската просвета и на славянската писменост, за началото на учебната година и за Коледа. (при наличие на средства от ФРЗ) **до една брутна работна заплата.**

(3) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение е в зависимост от изпълнението на бюджета.

(4) ДТВ се получава в пълен размер при отработени минимум месеци както следва:

- за Деня на българската просвета и култура и на славянската 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 от 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 и отработени месеци както следва:

- За деня на българската просвета и култура и на славянската писменост – четири месеца към 01.05.

- За началото на учебната година – осем месеца – към 01.09.

- За Коледа – единадесет месеца – към 01.12.

Чл.17. В зависимост от постигнатите годишни резултати, педагогическият персонал се стимулира с допълнителни възнаграждения по Националната програма за диференцирано заплащане на труда на педагогическите специалисти, по показатели на национално ниво и критерии приети от Педагогическия съвет, съгласно процедура, утвърдена от Директора на училището и при спазване на **Наредба № 4/20.04.2017 г.** Приложение № 4 .

Чл.18.(1) Допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти, съгласно раздел V от **Наредба № 4/20.04.2017 г.**

(2) Право на допълнително трудово възнаграждение по ал.1. имат: лицата от педагогическия персонал и Директора, които имат действително отработени най – малко 6 месеца при един и същ работодател, в периода на предходната учебна година и са **в трудово правни отношения с учебното заведение към датата на решението.** 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 шест месеца за учебната година при същия работодател. Оценяването на резултатите от труда на тези лица се извършва за периода преди прекратяването на трудовото правоотношение и се изплаща **като дължима сума за изминал период от време.**

(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 № 4 към **Наредба № 4/20.04.2017 г.**

(4) Резултатите от труда на педагогическите специалисти се оценяват след приключване на учебната година, но не по късно от 1 октомври. Средствата за изплащане на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда са в размер не по-малък 4 % от средствата за работни заплати на педагогическите специалисти.

Чл.19. При реализиране на финансови икономии със заповед на Директора могат да се определят и еднократни допълнителни трудови възнаграждения до една брутна работна заплата: средствата се разпределят по следния начин:

Персоналът се разпределя на групи – ръководен, педагогически, административен, помощен;

За всяка група се определя максимална сума за всеки член от нея. 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 трудово правни отношения с училището към датата на Решението на Комисията .

Чл.20. Новопостъпили работници и служители, назначени по трудови правоотношения.

(1) 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 /след 01.07.2007 г./, относно същата, сходна и със същия характер работа длъжност или професия.

При определяне на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се зачита изцяло придобитият трудов стаж до 01.07.2007 г. по трудово или служебно правоотношение, съгласно **Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.**

(2) Зачита се трудовия стаж, придобит след 01.07.2007 г. в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия, съгласно чл.12, ал. 4 от **Наредбата за структурата и организацията на работната заплата**, както следва:

- за педагогическия персонал – в съответствие с чл. 19, ал. 1-4 от Наредба за пенсиите и осигурителния стаж, както и в други отрасли и дейности по специалността от висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” и „професионален бакалавър по...”, която ползва като учител;
- за непедagogическия персонал – съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България

(3) 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, със съответното образование – лекторски часове;
- за длъжност възпитател – учител, възпитател със съответното образование
- за административна длъжност – технически секретар, ЗАС, домакин;
- за длъжност чистач или работник всички специалности / за училищата/;
- за длъжност работник – работник

Работодателят заплаща допълнително възнаграждение в размер не **по-малък от 70 на сто** от основната работна заплата на заместващия работник или служител на заместващия или я разпределя между заместващите, които освен своята работа или дейност работят по вътрешно заместване при условия и ред на чл. 259 от КТ.

(4) Допълнително трудово възнаграждение получават учители за допълнителна работа по **Наредба № 4/20.04.2017 г.**, като количеството на извършената работа и нейната стойност се определят с лекторски часове по реда на същата Наредба. Тези дейности нямат постоянен характер и за всяка учебна година като натовареност на преподавателите са различни, съгласно одобрен Образец №1.

Чл.21. Допълнително трудово възнаграждение за изпълнение на дейности по проекти и програми, финансирани от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове или други международни програми, получават участващите лица в изпълнението на конкретния проект или програма.

Конкретните размери на допълнителното възнаграждение се включват в допълнително споразумение към трудовия договор на лицето, което ще изпълнява дейности по проекта или програмата, съгласно бюджета и изискванията на конкретния проект или програма.

РЕД И НАЧИН ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНАТА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл.22. 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 пратен годишен отпуск, ако има такъв
3. Полагащи се допълнителни възнаграждения

Чл.23.(1) Среднодневният размер на основната работна заплата се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата за съответния месец се раздели на броя на работните дни през съответния месец.

(2) Часовият размер на основната работна заплата се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата за съответния месец се раздели на законоустановената продължителност на дневното работно време в часове.

Чл.24.(1) Възнаграждението за платен годишен отпуск се изчислява съгласно разпоредбите на кодекса на труда.

(2) Към определеното възнаграждение по ал.1 се заплащат добавки, изчислени с процента на увеличение на работната заплата, ако лицето е било в платен годишен отпуск към датата на изчисляването на възнаграждението и към тази дата работната заплата се изменя с нормативен акт на Министерски съвет.

Чл.25. За изчисляване и изплащане на полагащите се брутни заплати на служителите и работниците за съответния месец отговарят лицата с функции по изпълнение на организацията на работна заплата: ЗАС и счетоводител.

НАЧИН НА ФОРМИРАНЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА ЗА ТЕКУЩО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл.26.(1) При изготвяне на работните заплати се изготвят съответните ведомости – за аванси и за заплати. Ведомостите се съхраняват 50 години в архива на училището и за тях отговаря домакин-касиера.

(2) Счетоводителят проверява изготвените ведомости за съответствие с нормативните документи, с постъпилите болнични листове, молби за отпуск, заповеди за извънреден труд, лекторски и други промени през текущия месец, след което разписва готовата ведомост, заедно с платежните документи ги подава за подпис от директора.

Чл.27. Преди изплащане на съответните средства за работна заплата се спазва процедурата по СФУК – попълват се заявка и контролен лист за извършване на разход.

Чл.28. Ежемесечно счетоводителят отчита изразходените средства за заплати в отчет и го предоставя на първостепенния разпоредител с бюджет.

Чл.29. Периодично, най-малко един път в годината, счетоводителят извършва ревизия на процеса формиране, определяне, изчисляване на работните заплати в училище.

ПОЛУЧАВАНЕ НА ПАРИЧНИ НАГРАДИ, СЪОБРАЗНО КОНКРЕТНИТЕ УСЛОВИЯ

Чл.30.(1) За постигнати много добри резултати и отлично изпълнение на служебни задължения със заповед на директора могат да се определят парични награди, средствата, за които са разликата между определените и изразходваните средства за заплати към 31.12.на календарната година.

(2) Директорът определя размера на наградите на персонала на база на принос към училището.

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

ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

Чл.31.(1) Средства за СБКО на персонала се определят в съответствие с действащата нормативна уредба в размер до 3 на сто от утвърдените средствата за основни заплати на лицата, назначени по трудови правоотношения, като в тези три % се включват и средствата за данъци и осигурителни плащания за сметка на работодателя.

(2) Предварително на общо събрание се определя начина на разпределение на средствата.

Чл.32.(1) Работодателят осигурява средства за представително облекло на педагогически специалисти, заместник директор и главния счетоводител в съответствие с действащата нормативна уредба в размер не по-малък от 450.00 лв.

(2) Работодателят осигурява безплатно работно облекло на работници и служители в съответствие с Наредбата за безплатно работно и униформено облекло в размер не по-малък от 330.00 лв.

(3) На общо събрание може да се гласува различно разпределяне на средствата за представително и работно облекло между педагогически и непедагогическия персонал.

(4) При постъпване на работа работодателят предоставя на педагогическите специалисти и работници средства за представително/работно облекло, пропорционално на оставащите до края на годината месеци.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание на Кодекса на труда, Наредба № 4/20.04.2017 г. за НОРМИРАНЕ И ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА и КТД за системата на предучилищното и училищното образование КТД Д01-415/28.12.2023 г. към него от 28.12.2023 г.

§2. За неупоменати правила за формиране и отчитане на работната заплата важат договореностите в КТД, КТ и другите нормативни актове.

§3. Настоящите правила се довеждат до знанието на всички служители.

§4. Настоящите правила са утвърдени от директора на училището и влизат в сила от 01.01.2024 година. Изменението им става по реда на приемането им.

СЪГЛАСУВАНО СЪС СИНДИКАТИТЕ:

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КТ "ПОДКРЕПА"

/Искре

ПРЕДСЕДАТЕЛ

/Веселин Видев/