**ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ „ТОДОР ПЕЕВ”**
Гр. Етрополе, обл. Софийска, общ. Етрополе, бул. „Руски” № 194,
тел. 0720/6-23-48, тел/факс: (0720)6-60-11, 6-50-08, e-mail: pg_etropole@abv.bg

**УТВЪРЖДАВАМ: .....**
**ДИРЕКТОР: Д.Найденова**
Приета на ПС с Протокол №5 /09.05.2022 г.
В сила от 01.04.2022 г.,
заповед № 439/18.05.2022 г.

# ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

## Раздел I
## ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл.1.** Настоящите Вътрешни правила за работна заплата уреждат общите положения за организация на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в Професионална гимназия „Тодор Пеев” – гр. Етрополе и са изготвени в съответствие с:

- Кодекса на труда;
- Законът за предучилищното и училищно образование в сила от 01.08.2016 г.
- Законът за държавния бюджет за съответната година и ПМС за изпълнение на държавния бюджет.
- Наредба № 4/20.04.2017 год. за нормиране и заплащане на труда, изменена от 04.05.2022 година;
- Нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата;
- Колективен трудов договор от Д01-197 от **17.08.2020 год.**
- Анекс № Д01-44/ 04.04.2022 г. към Колективен трудов договор
- ПМС № 37/ 24.03.2022 г. на МС, за определяне на нов размер на минималната работна заплата за страната
- Правилата за определяне на работните заплати на директорите за 2022 година, утвърдени със Заповед от министъра на МОН.

**Чл. 2**. С настоящите правила се определят:

- Общи положения за организация на работната заплата в училището;
- Определяне и разпределение на средствата за работна заплата;
- Определяне на минималните стойности или на диапазони на основните заплати по длъжностни нива;
- Редът и начинът за определяне и изменение на допълнителните трудови възнаграждения;

- Редът и начинът за предоставяне на работно облекло на непедагогическия персонал и представително облекло на педагогическите специалисти.
- Правила и процедури за определяне и изменение на основните работни заплати;
- Регламентиране на реда и начина за изплащане на работните заплати на педагогическия и непедагогическия персонал в училището;
- Условията и реда за определяне на допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти

**Чл.3**./1/ Основни цели за разработването и прилагането на правилата са:

- Спазване на законите и нормативната уредба в страната при формиране на индивидуалната работна заплата на персонала;
- Конкретизиране на нормативни разпоредби в сферата на заплащането с оглед условията и целите на учебното заведение, както и клаузите от КТД касаещи работните заплати;
- Мотивиране на педагогическия и непедагогическия персонал в училището за ефективно и качествено изпълнение на служебните задължения, усъвършенстване организацията на труда, обучението и управлението;
- Спазване на принципите на договаряне: работодател – работник.

/2/ Постигането на целите по предходната алинея се осъществява чрез прилаганите системи на работна заплата, функциите и отговорностите на работните места, както и с прилагането на специфичните за училището политики за управление на персонала.

## Раздел II
## ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

### НОРМИ ЗА ПРЕПОДАВАТЕЛКА РАБОТА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ

**Чл.4.** В рамките на работното време на педагогическите специалисти, установено в трудовите им договори се включва изпълнението на нормата за преподавателска работа и функциите на Държавния образователен стандарт за статута и професионалното развитие на учители.

**Чл.5.** Нормата преподавателска работа на треньорите по вид спорт се определя в учебни часове и включва провеждането на спортно-тренировъчна и състезателна дейност на учениците.

### УСЛОВИЯ ЗА ОТКРИВАНЕ НА РАБОТНО МЯСТО ЗА ДЛЪЖНОСТИТЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ

**Чл.6**. Работно място за учителска длъжност може да се открие при наличие на учебни часове по определен учебен предмет, включително и на

факултативни учебни часове за изпълнение на минимална норма преподавателска работа.

**Чл.7**. Работно място за учителска длъжност може да се открива и когато по учебен предмет са налице учебни часове повече от половината минимална норма преподавателска работа, при условие, че работното място е единствено по учебния предмет и всички работни места по предмета са формирани.

**Чл.8.** В рамките на определени средства по делегирания бюджет на училището работното място за учителска длъжност може да се открие, когато учебните часове по учебния предмет са по-малко от половината от минималната норма преподавателска работа.

**Чл.9.** Учебните часове по учебен предмет, които са недостатъчни за откриване на работно място за учителска длъжност може да се включат в индивидуалната норма преподавателска работа на педагогическите специалисти в училището, но не повече от половин минимална норма. Те се възлагат като лекторски.

**Чл.10.** Числеността на персонала в институцията се определя като приоритетно се осигуряват работните места за педагогически специалисти, за да се гарантира изпълнението на учебния план в дейностите по отглеждане, възпитание, социализация и обучение.

## ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

**Чл. 11.** Брутната работна заплата се състои от:

1. основна работна заплата;
2. допълнителни трудови възнаграждения;
3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуален трудов договор и невключени в т.1 и т.2.
4. процент прослужено време.

**Чл. 12.** /1/ Директорът на училището определя числеността на персонала и средната месечна брутна заплата на персонала съобразно нормативната уредба, като изготвя и утвърждава длъжностно разписание / длъжностно щатно разписание/ и поименно разписание на длъжностите и работните заплати / поименно щатно разписание/.

/2/ Длъжностното щатно разписание се утвърждава при изготвяне и актуализация на Списък Образец №1 или при промяна на числеността на непедагогическия персонал и педагогическите специалисти.

/3/ Поименното щатно разписание се утвърждава при всяка една промяна на работната заплата.

**Чл.13**.Годишният размер на средствата за работна заплата на работещите по трудово правоотношение се формира с натрупване от началото на годината на основата на утвърдената от директора численост, съгласно чл.4. /1/ Средствата за работна заплата за съответния период се използват за определяне и изплащане на:

1. основни месечни работни заплати по трудово правоотношение;
2. допълнителни трудови възнаграждения;
3. други трудови възнаграждения.

/2/ В средствата за работна заплата, определени по реда на ал.1, не се включват средствата за изплащане на възнаграждения на персонала, нает по реда на чл.114 от Кодекса на труда, както и средствата за обезщетенията, изплащани по реда на чл. 220, 222 и 224 от Кодекса на труда.

/3/ В бюджета на училището приоритетно се обособява и осигурява фонд Работна заплата. Индивидуалният размер на основната работна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно работно време е в рамките на утвърдения бюджетен кредит.

## 2. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА

**Чл. 14.** /1/ Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определени трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа, определени в длъжностната характеристика на всеки служител.

/2/ Индивидуалните минимални основни месечни работни заплати на педагогическите специалисти, които отговарят на изискванията за заемане на длъжността при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от :

1. за „учител" – не по-малко от 1 415.00 лв.;
2. за "старши учител/възпитател" - не по-малко от 1 460.00 лв.
3. за "главен учител" - не по-малко от 1 516.00 лв.
4. за заместник - директор – не по-малко от 1 595.00 лв.

/3/ Индивидуалните основни месечни работни заплати на педагогическите специалисти при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от посочените в чл.14, ал.2.

/4/ Изключения от минималните размери на основните месечни работни заплати на педагогическия персонал се допускат, когато:

1. лицето притежава висше образование – „професионален бакалавър", „бакалавър", „магистър" и не отговаря на изискванията за заемане на длъжността – не по- малко 85 % лв. от заплатата по чл.14, ал.2, т.2 за „старши учител"/старши възпитател.
2. индивидуалната норма преподавателска работа на лицето е под установената минимална норма задължителна преподавателска работа.
3. когато в началото на учебната година се определи по-ниска индивидуална норма 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. когато в училището няма педагогически служител, който да отговаря на изискванията за заемане на длъжността „ръководител учебна дейност", то тогава се назначава лице, което да изпълнява длъжността на непълен работен ден и на заплата, минимална за страната.

5. когато в училището няма педагогически служител, отговарящ на изискванията за заемане на длъжността, то тогава се назначава лице с по-ниско образование /средно техническо/ не по- малко 75 % лв. от заплатата по чл.14, ал.2, т.2 за „старши учител"/старши възпитател.

/5/ Средствата за увеличението на работните заплати за длъжностите по ал.2 на педагогическите специалисти са включени в единните разходни стандарти за един ученик за бюджетната година и се планират като елемент на средствата за работна заплата в рамките на бюджета на училището.

/6/ Индивидуалните работни заплати на педагогическия персонал могат да бъдат определени и по- високи от посочените в Наредба № 4/ 20.04.2017 год., Приложение № 3 по преценка на директора и утвърденият годишен размер на средствата за работна заплата

/7/ Заплатата на директора на училището не може да бъде по - ниска от 1535.00 лв. и се определя в зависимост от броя на учениците и критерии на механизма за формиране на основната заплата на директорите. Заплатата на директора се съгласува с началника на РУО- София област.

**Чл. 15**./1/ Индивидуалните основни месечни работни заплати на непедагогически персонал при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от минималната работна заплата за страната. Конкретният размер на възнаграждението се определя като се отчитат придобитата образователна степен и допълнителни квалификации, както и сложността и отговорността на полагания труд.

/2/ за длъжност „касиер", „технически секретар", „домакин", не по –малко от 115 % от минималната работна заплата, когато служителите са със съответната професионална квалификация.

/3/ за длъжност „счетоводител" – не по-малко от 125% от минималната работна заплата.

**Чл. 16**. /1/Измененията на работната заплата на работещите в ПГ „Тодор Пеев" се извършва при:

1. Промяна с нормативен акт на минималните размери основна работна заплата;
2. Преминаване на друга длъжност;
3. Промяна на образователната степен;
4. Промяна на личната квалификация;
5. Промяна във времето признато за трудов стаж;

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

/2/ На новопостъпилите учители, служители и работници се предлага договор със срок на изпитание или срочен договор. В тези случаи след изтичането на пробния период се прави преценка на фактическите качества, способности и опит в съответствие с изискванията по длъжностната характеристика на съответната длъжност, работно място.

/3/ Измененията на основните месечни РЗ по чл. 9, ал.1 се извършват след представяне на документ, удостоверяващ наличието на условията по т.4 и т.5.

**/4/** При липсата на педагогически специалисти по предмети, се назначават неправоспособни на срочни трудови договори, за изпълнение на конкретна работа, по чл. 68, ал.1, т.2.

**Раздел III**

## 1. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ДРУГИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

**Чл.17.** В брутната работна заплата на персонала в системата на народната просвета освен допълнителните трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове, се включват и следните допълнителни трудови възнаграждения:

/1/ Допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

1. За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент / 1% за всяка прослужена година/ върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.
2. За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на КТ за времето през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в предприятието, в т.ч. на различни работни места или длъжности.
3. Правото за получаване на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изменя на период, не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит.
4. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изменя за период, не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит.
5. Новоназначени щатни служители, работници и учители имат право да получават % за придобит стаж и професионален опит само ако са изпълнявали същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.
6. При определяне продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за който се заплаща допълнително трудово

възнаграждение се зачита изцяло придобития стаж и професионален опит по реда на НСОРЗ до 01.07.2007 година.

7. Трудовият стаж и професионален опит придобит след 01.07.2007 година се зачита, както следва:
   - **За педагогически специалисти**, които имат придобита образователно-квалификационна степен „магистър", „бакалавър" и „професионален бакалавър по…", които работят в отрасли и дейности, сходни или свързани със сферата на образованието или специалността, която ще преподават, като учители / учители по специалните предмети/
   - За непедагогическия персонал, за придобит стаж и професионален опит се зачита времето, през което лицето е работило по трудово и/или служебно правоотношение на същата или сходна длъжност, съобразно съответните групи и подгрупи от НКПД, съобразно актуалните изменения и конкретните длъжности в училището
8. Документи, служещи за доказване на трудов стаж и професионален опит са: трудова книжка и Удостоверение Образец УП 3.

/2/ За изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа, ако те не са отчетени при определяне на основната работна заплата, както следва:

1. за учител с висше образование и образователно – квалификационна степен магистър или бакалавър – 9.35 лв.
2. за учител с висше образование, притежаващ професионална квалификация „учител", но не отговарящ на изискванията за заемане на конкретната длъжност – 7.70 лв.
3. за учител със средно образование – 6.93 лв.

/3/ За професионална квалификационна степен:

1. за V ПКС - 30.00лв.
2. за IV ПКС – 35.00лв.
3. за III ПКС – 50.00лв.
4. за II ПКС – 70.00лв.
5. за I ПКС – 90.00лв

/4/ 1. На класен ръководител, дневна форма на обучение – за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка – 46.00 лв. на месец, по предварително утвърден график. Възнаграждението се изплаща само през времето 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, месец юни.

2. Когато класният ръководител отсъства, заместващият го учител получава възнаграждение пропорционално на времето на заместване.

3.На класен ръководител – самостоятелна форма на обучение – да се изплаща не по-малко от 60.00 лв. годишно, за водене на документация.

/5/ За отработен нощен труд - не по- малко от 1,00лв. на астрономически час, за времето от 22.00 часа до 6.00 часа.

/6/ За постигнати резултати от труда през учебната година, Наредба 4/ 20.04.2017 год.

/7/ За работата през дните на официални празници директорът издава заповед за изплащането на допълнителните възнаграждения, според предварително утвърден график.

**Чл. 18.** /1/ Директорът издава заповед на основание на утвърден Образец № 1 за полагащите се лекторски възнаграждения

/2/ Действително взетите лекторски часове следва да са отразени в дневника на съответния клас;

/3/ При отпуск за временна нетрудоспособност на преподавател ако е възложен преподавателския норматив на друг, то заместникът декларира и получава лекторското възнаграждение.

/4/ Всеки лектор попълва декларация за действително взетите часове, която декларация се одобрява от директора.

/5/ Професионално – квалификационната степен се удостоверява със свидетелство, издадено от специализираните институти за повишаване квалификацията на учителите и съответното, регламентирано възнаграждение е извън основната работна заплата.

/6/ Заплащането за придобита степен на професионална квалификация се изплаща на лицето от месеца на представяне на документа в училището.

**Чл.19.** За 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;
- проверка на една писмена работа на ученик от държавен изпит по теория за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност или професия – за всеки преподавател – 0,5 час.

**Чл. 20**. За участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на ученици в задължителна училищна възраст.

/1/ За реално работно време и представени протоколи по обхват - 4 % върху основната заплата, членовете на екипа по обхват, съгласно заповедта на Началника на РУО – София – област

/2/ За участие на училищния екип за обхват и работа с ученици в риск от отпадане поради поведенчески, социално-икономически проблеми и голям брой отсъствия по неуважителни причини, както и за допълнителни занимания, взаимодействия с родители и институции от всички

педагогически специалисти, след представяне на протоколи за извършена работа, одобрени от директора на училището.
/3/ Средствата за допълнителните възнаграждения са от сумите, получени в училището за уязвими групи и за спрени месечни помощи на ученици с неизвинени отсъствия.
/4/ Възнагражденията се изплащат периодично със заповед на директора на училището
**Чл. 21**. За провеждане на допълнително обучение на ученици, които не са усвоили компетентностите заложени в учебната програма, след оценка и становище на комисията. Учителите, които провеждат допълнителни консултации по предмети, получават лекторско възнаграждение за действително отработени часове, след съставен протокол, попълнена декларация за проведени часове и заповед за изплащане, издадена от директора на училището.

## 2.ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ С ПРОМЕНЛИВ ХАРАКТЕР

**Чл. 22.** За работа на педагогическите специалисти, зам. директора и главният счетоводител на училището за провеждане на извънкласни часове, занимания по интереси, както и по проект „Подкрепа за успех“ и проект „Образование за утрешния ден“

- за ръководители на клуб, състав, ансамбъл, отбор, секция и др. – минимум 10.00 лв. за правоспособни учители и 8.00 лв. за неправоспособни учители и такива с полувисше образование– занимания по интереси.
- За организация и контрол при провеждане на занимания по интереси, директорът на училището получава възнаграждение от 20.00 лв. за действително отработено време, през което са провеждани съответните дейности.
- За ръководите на групи по проект „Подкрепа за успех“ – допълнителни обучения – 15.00 лв. на реално взет час, според нормативната база на проекта;
- За ръководите на групи по проект „Образование за утрешния ден“ – допълнителни обучения – 15.00 лв. на реално взет час, според нормативната база на проекта;
- на директор – според нормативната база на отделните проекти;
- на зам. директор – според нормативната база на отделните проекти;
- на счетоводител – според нормативната база на отделните проекти.
- За екипа по проект „Подкрепа на дуалната система на обучение“, според нормативната база на проекта;
- За преподаватели по проект „Подкрепа на дуалната система на обучение“ – според нормативната база на проекта

1.1. Ръководителите се определят със заповед на директора, след обсъждане и вземане на решения на педагогически съвет.

**1.2.** Всяка година или при началото на проекта, директорът сключва допълнителни споразумения с лицата от персонала, работещи по проектите, а с външни лица сключва граждански договор.

**1.3.** Възложените по проекта часове не могат да формират или допълват нормата за задължителна преподавателска работа на учителя и не дублират учебното съдържание по учебни предмети.

**Чл.23.** В брутната работна заплата на персонала на училището могат да се включат и следните допълнителни трудови възнаграждения:

/1/ Допълнително възнаграждение за официални празници до три пъти годишно:

- за 24 май – Ден на славянската писменост и култура;
- за 15 септември – Начало на учебната година;
- за Коледа.

1. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение се определя в рамките на утвърдения годишен размер на средствата за работни заплати.
2. Конкретният размер на допълнителното възнаграждение се определя със заповед на директора, издадена 10 дни преди празника, в рамките на утвърдените с бюджета средства за работни заплати. Конкретният размер на допълнителното възнаграждение за директора за официални празници е до три пъти годишно и е до 2 800 лв.
3. Диференцирано разпределение на допълнителното трудово възнаграждение се получава, според различните длъжности, както следва:
   - Директор,
   - Заместник директор;
   - Педагогически персонал;
   - Счетоводител; Друг административен персонал;
   - Помощен персонал.
4. Конкретните суми допълнително трудово възнаграждение се определят от директора на училището, счетоводителя и представители на синдикалните организации в училището.
5. Ако служител е в продължителен отпуск по болест над 30 работни дни, за периода на получаване на допълнителното възнаграждение за официални празници, същият не получава допълнително трудово възнаграждение по чл. 23, ал.1., т.1.
6. Определянето на допълнителните възнаграждения на педагогическите специалисти, както и техния размер е въз основа на

индивидуалната работа, усилията и приноса за изпълнение и повишаване ефективността на училищната политика за:

6.1. повишаване на образователните резултати и мотивацията за учене – резултати от НВО, ДЗИ, ДКИ, иновативни методи на преподаване и личностно развитие, участие в междуучилищни прояви и инициативи, подобряване на образователно – възпитателната среда и занимания с ученици.

6.2.обхващане, приобщаване и ефективна интеграция на всяко дете;

6.3.подобряване на възпитателната работа, взаимодействия с родители, добро социално партньорство и позитивен климат на работа;

6.4.Ефективно партньорство с всички заинтересовани страни.

7. Определянето на допълнителните възнаграждения на непедагогическия персонал е на основание:

7.1. изпълнение на дейности, отнасящи се за работата на длъжността;

7.2.ефективност и качество на работата.

/2/ Възнагражденията под формата на СБКО се определят в размер до 3% от плановите средства за работни заплати, а се разходват на база действителния разход. Начинът на използване на средствата се определя с решение на общото събрание на колектива. В случаите когато решението е да се предоставят средствата към възнаграждение то се приспадат дължимите данъци и осигуровки, след което сумите се начисляват към месечното възнаграждение.

/3/ Възнаграждения под формата на средства за облекло.

1. Средствата за представително облекло на педагогическия персонал, директор, заместник-директор и главен счетоводител се считат с характер на възнаграждение и представляват необлагаем доход. Стойността е в рамките на бюджета на училището и съобразени с Колективния трудов договор, в размер не по- малък от 430.00 лв.
2. На работниците и служителите – непедагогически персонал, се предоставя сума за закупуване на работно облекло, в размер не по-малък от 300.00 лв.
3. Служителите, които са назначени на четиричасово, непълно работно време получават пълният размер представително/ работно облекло.
4. Облеклото е за период от една година.
5. При прекратяване на трудовите правоотношения по взаимно съгласие с педагогическия персонал се удържа пропорционално размерът на средствата за представително облекло, с издадена от директора заповед.
6. Закупеното работно облекло на служителите и работниците от непедагогическия персонал не се заплаща и не се връща при прекратяване на трудовите правоотношения.
7. При постъпване на работа или при връщане от отпуск по майчинство, на педагогическите специалисти/ непедагогически персонал се

предоставят средства за представително/ работно облекло, пропорционално за периода.

8. На заседание на Общото събрание на работниците и служителите в училището, се вземат решения относно вида и характеристиките на работното облекло, срокът на износване, и начинът на закупуването му.

**Чл.24**. /1/ В края на календарната година, при наличие на икономии от Фонд работна заплата, при липса на неразплатени разходи на училището и по преценка на директора се определя допълнително материално стимулиране под формата на парични награди, диференцирано и по преценка на директора, председателя на синдикалната организация и счетоводителя. Директорът издава заповед за това.

/2/ Наградите се определят само за персонала, които е в трудови правоотношения към 01.12.на настоящата година.

/3/ Допълнителното трудово възнаграждение на директора в края на годината от реализираните икономии е в размер до 1500 лв. Размерът се определя със заповед на началника на РУО София област.

**Чл.25.** Допълнителното трудово възнаграждение по чл.23 ал.1 т.1 и чл. 24 не се определят при:

1. Наложено на лицето дисциплинарно наказание по чл.188 от КТ до изтичане срока на наказанието.
2. При ползването на отпуск за заболяване по-голям от 30 работни дни.
3. Когато лицето е в отпуск по майчинство.

**Чл.26.** За времето на провеждане на обучение от разстояние в електронна среда /ОРЕС/ в условията на епидемии, пандемии, въведено извънредно положение или други случаи на непреодолими събития, на всеки педагогически специалист, който работи ОРЕС се изплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 30.00 лв. месечно за компенсиране разходите за консумативи- интернет. Средствата се разпределят пропорционално на дните за работа в ОРЕС след представен ежедневен отчет и попълнена месечна декларация от педагогическия специалист.

## Раздел IV

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ

**Чл. 27.** (1) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическите специалисти в училището, с изключение на директора, въз основа на оценяване, извършено по показатели 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 на училището и въз основа на оценяване, извършено по показатели и критерии към тях, определени от работодателя в зависимост от вида и спецификата училището.

(3) При извършване на оценяването броят на точките към показателите може да се коригира с решение на педагогическия съвет. Корекцията се извършва в рамките на общия брой точки -100 и не може да надхвърля 20% за всеки отделен показател. Решението за корекция на показателите се приема до 30 септември на учебната година, за която ще се извършва оценяването на постигнатите резултати.

(4) Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 1 октомври.

**Чл. 28.** (1) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическите специалисти, с изключение на директора, са включени в единните разходни стандарти за едно дете или ученик и се планират в рамките на бюджетите на училището, в размер между 4,2% и 5,0 % от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти.

(2) Средствата за изплащане на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда на директора на училището, се осигуряват по бюджетите на първостепенните разпоредители с бюджет чрез бюджета на Министерството на образованието и науката и се изплащат в зависимост от получения брой точки при оценяването.

**Чл. 29.** (1) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат педагогическите специалисти, които са в трудови правоотношения с училището към края на учебната година и имат действително отработени при същия работодател 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 педагогическите специалисти, чието трудово правоотношение с училището е прекратено преди края на учебната година, но имат действително отработени при същия работодател най-малко 124 дни за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск). Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва в срока преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се определя по реда на останалите педагогическите специалисти и се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

**Чл. 30.** (1) Оценяването на постигнатите резултати от труда в училището се извършва от комисия, председател на която е директорът. Броят на членовете и съставът на комисията се избират от педагогическия съвет.

(2) Оценяването на постигнатите резултати от труда на заместник-директора и на членовете на комисията се извършва от директора.

(3) Оценяването на постигнатите резултати от труда на директора се определя от комисия, назначена от началника на РУО София област.

**Чл. 31.** (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 и съответно от директора и в тридневен срок от подписването се предоставя на оценяваното лице.

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

(4) Лицата, които не са съгласни с дадената им оценка на резултатите от труда, могат да подадат писмено възражение, в което да посочат мотивите за несъгласието си с оценката.

(5) Възражението се подава до председателя на комисията, директора в срок до три работни дни, от датата, на която оценяваният се е запознал с картата си за оценката на резултатите от труда.

(6) Комисията е длъжна да се произнесе по възражението в петдневен срок от получаването му, като решението им е окончателно, за което писмено уведомяват лицето.

(7) Картата за оценка на резултатите от труда се съхранява в личното трудово досие на оценявания, както и подаденото възражение и решение по него/ ако има такива/.

**Чл. 32.** (1) Размерът на допълнителното възнаграждение на всеки педагогически специалист, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата, пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическите специалисти в училището.

(2) Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическите специалисти се определят със заповед на директора на училището, която се издава не по-късно от 30 октомври.

(3) Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от труда се извършва до един месец след издаване на заповед от директора на училището.

**Чл.33.** (1) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на непедагогическия персонал в училището, въз основа на оценяване, извършено по показатели и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет.

(2) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на непедагогическия персонал са не по-малко от 2,5% и не повече от 3,5% от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическия персонал.

(3) Право на допълнително възнаграждение имат всички непедагогически специалисти, които имат действително отработени в ПГ „Тодор Пеев“, гр. Етрополе най-малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването.
(4) Резултатите от труда на непедагогическия персонал се оценяват, чрез попълване на карта за всяко лице, съдържаща показателите за оценка и критериите към тях.
(5) Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от комисията и съответно от директора и в тридневен срок от подписването се предоставя на оценяваното лице.
(6) С картата за оценка на резултатите от труда се запознава оценяваното лице, което се удостоверява с подписа му.
(7) Лицата, които не са съгласни с дадената им оценка на резултатите от труда, могат да подадат писмено възражение, в което да посочат мотивите за несъгласието си с оценката.
(8) Възражението се подава до председателя на комисията, директора в срок до три работни дни, от датата, на която оценяваният се е запознал с картата си за оценката на резултатите от труда.
(9) Комисията е длъжна да се произнесе по възражението в петдневен срок от получаването му, като решението им е окончателно, за което писмено уведомяват лицето.
(10) Картата за оценка на резултатите от труда се съхранява в личното трудово досие на оценявания, както и подаденото възражение и решение по него/ ако има такива/.
**Чл. 34.** Директорът заплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малък от 70 на сто от основната работна заплата на заместван работник или служител, на заместващия или я разпределя между заместващите, които освен своята работа или дейност работят и по вътрешно заместване при условията и реда на чл. 259 от КТ.
**Чл. 35.** Директорът на училището предоставя тримесечно на служителите и работниците информация за изпълнението на бюджета на училището.
**Чл. 36.** Годишните средства за квалификация се определят в размер не по-малък от 1,2 на сто от годишните средства за работна заплата на педагогическите специалисти и се предоставят за включване на педагогическите специалисти в квалификационни курсове, предварително съгласувани със синдиката, обсъждани на педагогически съвет и утвърдени от директора.
**Чл. 37.** /1/За работници и служители в системата на училищното образование, членове на синдиката, срокът на предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал.1, т.1-3 и 10 от КТ е два месеца.

/2/За работниците и служителите в системата на училищното образование, членове на синдикалните, обезщетение на основание чл. 331, ал.2 от КТ – не по-малко от 5 брутни работни заплати.

/3/ На работници и служители се изплаща обезщетение в следния размер:

1. на основание чл. 222, ал. 1 от КТ – брутното трудово възнаграждение за срок от два месеца;
2. на основание чл. 222, ал.3 от КТ – на педагогически специалисти, когато през последните десет години от трудовия им стаж преди придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст са работили в организации и звена на бюджетна издръжка в сферата на образованието – 11 работни заплати.
3. на основание чл.222, ал.3 от КТ – на непедагогически специалисти, когато през последните десет години от трудовия им стаж преди придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст са работили при един и същ работодател в сферата на образованието - 8, 5 брутни работни заплати.
4. При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест, на основание чл. 325, т.9 и чл.327, ал.1, т.1 от КТ, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за три месеца, ако има най-малко пет години трудов стаж и през последните пет години не е получил обезщетение на същото основание.
5. За всеки един педагогически специалист/служител/ работник при прекратяването на трудовите правоотношение и изплащането на съответните обезщетение, училището кандидатства по Национална програма „Оптимизиране на вътрешната структура на персонала“

## Раздел V <u>РЕД И НАЧИН ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА</u>

**Чл.38.** Брутните месечни работни заплати на работещите по трудово правоотношение включват:

- Основното възнаграждение за действително отработено време през съответния месец;
- Възнаграждение за ползван отпуск;
- Полагащи се допълнителни възнаграждения, регламентирани в нормативни актове и конкретно определените в настоящите правила.

**Чл. 39**./1/ Определените, съгласно чл.21 индивидуални работни заплати се изплащат от 25- то до последно число на съответния месец.

/2/ Преводът на трудовото възнаграждение на работещите в трудови отношения става по банков път в индивидуално посочена банка.

/3/ По изключение трудовото възнаграждение на временно наети лица може да бъде изплатено в брой, по ведомост.

## ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

1. Вътрешните правила за работната заплата са част от системата за финансово управление и контрол в Професионална гимназия „Тодор Пеев" – гр.Етрополе.
2. Настоящите правила са разработени с участието на синдикатите.
3. Настоящите вътрешни правила са утвърдени от директора на училището.
4. Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите Вътрешни правила.
5. С Вътрешните правила за работна заплата е запознат колектива на училището.

Приложения:

1. Карта за определяне на допълнителното трудово възнаграждение за педагогическите специалисти.
2. Карта за определяне на допълнителното трудово възнаграждение за непедагогическите специалисти.

1. Мая Станчева:.....
счетоводител
2. Таня Тодорова :.....
Председател на СО към СБУ към КНСБ в ПГ „Тодор Пеев"- гр.Етрополе