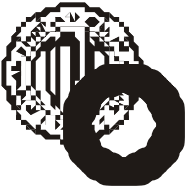


МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА



ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ ПО МЕХАНОТЕХНИКА
“ПРОФЕСОР ЦВЕТАН ЛАЗАРОВ”

гр.Пловдив, ул. “Братя Бъкстон” №71 А, тел 032/671 141, факс 032/ 671
143;

e-mail: mehano@pgmtplovdiv.info; www.pgmtplovdiv.info

УТВЪРЖДАВАМ

ДИРЕКТОР:

/инж. Ан. Чилингирова/

**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА
ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА /ВПОРЗ/
В ПГМТ „ПРОФ. ЦВЕТАН ЛАЗАРОВ” - ПЛОВДИВ**

РАЗДЕЛ ПЪРВИ

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1 Настоящите правила уреждат общите положения за организация на работната заплата, както и реда, условията и критериите за: образуване и разпределение на средствата за работна заплата; определяне и изменение на основните работни заплати по основни длъжности и работни места; формиране на индивидуалните работни заплати, в зависимост от количеството и качеството на вложения труд и бюджета на училището; определяне видовете и размерите на допълнителните трудови и други възнаграждения, прилагани в училището; регламентиране реда и начина за изплащане на заплатите на учителите, служителите и работниците на ПГМТ „Проф. Цветан Лазаров”, град Пловдив.

Правилата могат да се допълват, изменят и утвърждават от Директора на образователната институция своевременно, в съответствие с всяко изменение на нормативната уредба за системата на образованието и национални програми и проекти, ако училището работи по тях.

Чл. 2. (1) Тези вътрешни правила имат за цел:

1. Конкретизиране на нормативни разпоредби в сферата на заплащането, с оглед условията и целите на училището, както и на клаузите от действащия колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование, касаещи работните заплати и стимулирането на работещите;

2. Създаване на стимули и предпоставки за повишаване на ефективността на обучение в училището;

3. Стимулиране усъвършенстването на организацията на труда, обучението и управлението;

4. Повишаване на качеството на образование при повишаване квалификацията на педагогическите специалисти и непедагогическия персонал с 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 работната заплата, функциите на работните места, както и с прилагането на специфичните за училището политики за управление на персонала.

(3) В училището се прилага системата за авансово /до 15^{-то} число на месеца/ и месечно /не по-късно от 30^{-то} число на месеца/ изплащане на трудовото възнаграждение.

Чл. 3. (1) ВПОРЗ са разработени в съответствие с изискванията на Кодекса на труда и нормативните актове за неговото прилагане, Закона за счетоводството; Закона за изпълнение на държавния бюджет; Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4/17.01.2007 г.; Наредба № 4 за нормиране и заплащане на труда от 20.04.2017 г. на МОН; Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване, както и всички други нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация и въпроси за системата на делегираните бюджети, КТД за системата на предучилищното и училищното образование Д01-269/06.12.2022 г.и всички Анекси към него и др.

(2) Нормативните актове и договореностите по работната заплата от КТД за системата на предучилищното и училищното образование, които не са конкретизирани в тези правила, се прилагат директно.

(3) В подготовката на проекта за изготвяне на ВПОРЗ участват представители на синдикалните организации в училището, поканени от Директора на ПГМТ „Проф. Цветан Лазаров”.

РАЗДЕЛ ВТОРИ

ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. Средствата за работна заплата се формират в зависимост от броя на учениците, които се обучават в училището.

Чл. 5.(1) Средствата за заплати на персонала и другите възнаграждения се включват в разходите на общия бюджет на училището.

(2) В средствата за работни заплати се включват:

1. Основна работна заплата;
2. Допълнителни трудови възнаграждения, с постоянен характер:
 - 2.1. За придобит трудов стаж и професионален опит;
 - 2.2. За професионално-квалификационна степен /ПКС/;
 - 2.3. Възнаграждения за допълнителни отговорности, изпълнявани с писмена заповед на Директора или уговорени в индивидуалния трудов договор, които се получават само за реално отработено време и реално извършена дейност.

2.4. За наставничество – за подпомагане на новоназначен учител за срок до една година.

3. Други трудови възнаграждения:

3.1. Допълнително материално стимулиране за постигнати резултати от труда през учебната година /диференцирано заплащане – педагогически и непедагогически персонал/;

3.2. Възнаграждения за платен годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащани от средствата за заплати;

3.3. Възнаграждения от проверки на писмени работи от олимпиади, конкурсни изпити, външно оценяване и други подобни; за изпитване на ученици СФО и др.; за провеждане на държавен изпит по теория и практика за придобиване на степен на професионална квалификация по професията/специалността;

3.4. Възнаграждения за отработените часове над задължителната норма преподавателска работа;

3.5. Възнаграждения на класните ръководители, за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка и други;

3.6. Възнаграждения 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;

3.7. Възнаграждения за ръководене на заниманията по интереси;

3.8. Допълнителни възнаграждения, изплащани за 24^{ти} май – „Ден на светите братя Кирил и Методий, на българската азбука, просвета и култура и на славянската книжовност”, за началото на учебната година и за Коледа /в размери според възможностите на бюджета на училището, но не повече от 2500 лв. общо за трите плащания за календарна година/.

3.9. **Еднократни** допълнителни възнаграждения на персонала за допълнително стимулиране /при възможност, според бюджета на училището/.

4. Заплащане на допълнителен труд положен при същия работодател:

4.1. При вътрешно заместване при условията и реда на чл. 259 от КТ;

4.2. За извънреден труд положен от работници и служители в работни, почивни и празнични дни.

(3) Размерът на работните заплати се определя на база заеманите длъжности от педагогическия и непедагогическия персонал:

1. В групата на педагогическия персонал спадат:

- педагогически специалисти с ръководни функции - Директор; ЗДУД,ЗДУПД, Педагогически съветник, Ръководител на направление „Информационни и комуникационни технологии”;

- педагогически специалисти - Главни учители..., Старши учители..., Учители....

2. В групата на непедагогическия персонал:

- специалисти с ръководни функции – ЗДАСД, Главен счетоводител;

-специалисти, непедагогически – Служител, човешки ресурси;

- помощно-обслужващ персонал – Касиер, Домакин, Технически сътрудник, Завеждащ административна служба, Завеждащ техническа служба;

- работници – Електротехник поддръжка на сгради;Огняр; Техник-механик, автомобили и кари; Техник, механик; Работник поддръжка; Хигиенист.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ

ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ В УЧИЛИЩЕТО

А/ МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 6. Минималната основна месечна работна заплата /МнОРЗ/ за учителска длъжност, заемана от лица с висше образование по съответната специалност, с минимална преподавателска норма часове, се определя по механизъм, утвърден от Директора на училището в настоящите ВПОРЗ и/или в изрична негова заповед.

Чл. 7. МнОРЗ по чл. 6 не може да бъде по-ниска от определената в Приложение № 3 към чл. 16, ал. 1 от Наредба №4 за нормиране и заплащане на труда /от 20.04.2017 г. на МОН,изм. и доп. ДВ бр.76 от 2017 г.; бр. 8 от 2019 г.; бр. 7 от 2020 г. и бр. 92 от 2020 г.в сила от 27.10.2020 г.; бр. 12 от 2021 г., в сила от 1 януари 2021 г.; бр. 77 от 2021 г., изм. и доп. бр. 35 от 2022 г. и бр. 71 от 2022 г. в сила от 01.09.2022 год., изм. и доп. бр. 75 от 2023 г. в сила от 01.09.2023 год. /и **КТД за системата на предучилищното и училищното образование.**

Чл. 8.(1) Промени в размера на минималната работна заплата /МнРЗ/ за училището и промени в основните месечни работни заплати /ОМРЗ/ на целия персонал на училището могат да се извършват по решение и заповед на Директора на училището; по повод сключване на нов КТД на браншово/отраслово ниво и/или анекс/анекси към действащия; промяна в законодателството и бюджета на училището.

(2) В случаите по предходната алинея може да се преразглежда и възприетата структура на заплатите, с оглед съхраняване на обективно установените съотношения на основните заплати по длъжности и работни места в училището.

Б/ ОСНОВНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 9. (1) Основните работни заплати са възнаграждения за изпълнението на определените с длъжностните характеристики на работните места /длъжностите/ трудови задължения, отговорности и конкретни задачи в съответствие с прилаганите в системата на средното образование стандарти, критерии и норми за количество, качество и времетраене на работата, определени в НСОПЗ, настоящите ВПОРЗ и/или КТД. Директорът на училището, прилагащо системата на делегирани бюджети, определя числеността на персонала и основната месечна работна заплата на персонала, съобразно утвърдените разходи, като изготвя длъжностно разписание на персонала и утвърждава поименно разписание на длъжностите.

(2) Основните работни заплати на работниците и служителите в ПГМТ „Проф. Цветан Лазаров” – гр. Пловдив, съответстват на стопроцентното изпълнение на определените норми в Наредба №4 за нормиране и заплащане на труда /20.04.2017 г./ на МОН, Кодекса на труда и нормативните актове по прилагането му, при оптимално качество на извършената работа.

(3)Размерите на основните работни заплати в училището се определят съобразно изискванията за заемане на съответната длъжност по Наредба № 15 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти/ 22.07.2019 г./ на МОН, Кодекса на труда и нормативните актове по прилагането му, НКПД и др.

(4)Механизъм за определяне на основната месечна работна заплата /ОМРЗ/:

1.Механизъм за определяне на основната месечна работна заплата /ОМРЗ/ за заемане на учителска длъжност при нормална продължителност на работното време /8 часа/ и при пълна норма преподавателска работа.

На основание Наредба №4 за нормиране и заплащане на труда /20.04.2017 г./ на МОН се определят минимални основни работни заплати. Те са, както следва:

1.1 Минимална основна работна заплата /МнОРЗ/ за длъжностите „Учител” – 1709.00 лв.

1.2 Минимална основна работна заплата /МнОРЗ/ за длъжността „Старши учител” – 1763.00 лв.

1.3 Минимална основна работна заплата /МнОРЗ/ за длъжността „Главен учител” – 1831.00 лв.

1.4 Минимална основна работна заплата /МнОРЗ/ за длъжността Педагогически съветник - 1709.00 лв.

1.5 Минимална основна работна заплата /МнОРЗ/ за длъжността Ръководител на направление „Информационни и комуникационни технологии” - 1709.00 лв.

1.6 Минимална основна работна заплата /МнОРЗ/ за педагогически специалисти с ръководни функции /Заместник-директор/ - 1926.00 лв. Индивидуалната основна месечна работна заплата за длъжността Заместник- директор учебна дейност се определя като минималната месечна работна заплата /МнОРЗ/ за учител се умножи с коефициент до**1,5**.

1.7 Минимална основна работна заплата /МнОРЗ/ за длъжността Директор – 2082.00 лв.

Индивидуалната основна месечна работна заплата за длъжността Директор се определя съгласно утвърдените със заповед № РД 09-2106/30.08.2023 г. на Министъра на образованието 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, за центровете за подкрепа на личностното 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 2023 г. ИМРЗ на Директора се утвърждава от Началника на РУО Пловдив, чрез издаване на допълнително споразумение към трудовия договор.

1.8 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 за нормиране и заплащане на труда /20.04.2017 г./ на МОН, 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.

1.9 При покриване на критериите за кариерно развитие за „Старши учител” или спечелен обявен конкурс за „Главен учител”, ОРЗ се променя от месеца, в който настъпва събитието и след подаване на заявление от страна на лицето.

1.10 Новоназначените учители в срока за изпитание получават минимална основна работна заплата /МнОРЗ/ за длъжността при съответното изпълнение на минималната задължителна норма преподавателска работа.

2 . Механизъм за определяне на заплатите на непедagogическия персонал.

2.1. ОРЗ за непедagogическите специалисти с ръководни функции /с висше образование/ е равна по размер на МнОРЗ на педагогическите специалисти с ръководни функции /Заместник-директор/ - определя се с размера на МнОРЗ за длъжността „Учител” с висше образование със съответната образователна степен умножена по коефициент до**1.5**.

2.2. ОРЗ за непедagogическия персонал, с изключение на този по т.2.1, се определя в размер не по-малка от минималната работна заплата определена за страната при нормална продължителност на работното време, както следва:

- За длъжностите, неизискващи образователна степен и професионална квалификация - не по-малко от минималната работна заплата за страната;

- За длъжностите с квалификация „Огняр”, „Електротехник”, и подобни на тях

длъжности - не по-малко от 110% от минималната работна заплата;

- За длъжностите с квалификация „Домакин”, „Касиер”, „Технически сътрудник”, „ЗАС” и подобни на тях длъжности - не по-малко от 115% от минималната работна заплата;

- За длъжностите с квалификация „Библиотекар”, „Счетоводител” и други подобни на тях длъжности - не по-малко от 125% от минималната работна заплата.

Чл. 10. Изменението на утвърдените основни заплати за работно място /длъжност/ се извършва в случаите на промяна на действащото към момента законодателство, както и при изменение на задължителната преподавателска норма на педагогическия персонал; при промяна с нормативен акт на основната заплата за заеманата длъжност; при преминаване към друга длъжност /за педагогическия персонал – на длъжност различна от учителска/; промяна в образователната степен и в други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118, ал.3 и чл. 119 от Кодекса на труда.

Чл. 11. (1) Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, колективен трудов договор или вътрешен акт на работодателя, от определена дата са увеличени работните заплати и работникът или служителът е в платен отпуск, по реда на чл. 177 от Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото, спрямо предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

(2) Елементите на брутното трудово възнаграждение, от които се изчислява възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 или обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда са:

- основно трудово възнаграждение за отработено време;
- възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда;
- допълнителните трудови възнаграждения, които имат постоянен характер;
- допълнително трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от КТ и др.

(3) Обезщетенията, изплатени при прекратяване на договора, се изчисляват на база достигнатото брутно трудово възнаграждение на лицето за съответната длъжност съгласно чл.31 от КТД за системата на предучилищното и училищното образование Д01-269/06.12.2022 г.

В/ ИНДИВИДУАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 12. (1) Индивидуалната работна заплата /ИРЗ/ по трудов договор се договаря между работодателя и работника или служителя.

(2) При договарянето се вземат предвид изискванията за съответното работно място/длъжност, индивидуалните качества и предходен опит на работника или служителя/, при спазване на реда и условията, предвидени в действащия към момента КТД и/или настоящите ВПОРЗ както и др. нормативни документи в системата на предучилищното и училищното образование и се определят в индивидуален трудов договор.

Чл. 13.(1) Индивидуалната работна заплата, определена с трудовия договор е гарантирана при спазване на установените правила и системи за работна заплата и ред за месечното им формиране.

(2) В рамките на средствата за работна заплата, определени в делегирания бюджет и в съответствие с КТ на педагогическия и непедагогическия персонал, може

да се договори и по-висока индивидуална основна месечна работна заплата, умножена с коефициент до 1.5 от МнОРЗ за длъжността „Учител”.

Чл. 14. Учебните часове, които са недостатъчни за откриване на работно място, може да се определят над минималната норма задължителна преподавателска работа на педагогическия персонал в училище, но не повече от половин минимална норма.

Чл. 15. Учебните часове, които са недостатъчни за откриване на работно място, може да се възлагат като лекторски, включително и на външни лица. С външните лица се сключват трудови договори по чл. 110, по чл. 111 от КТ или на основание чл. 114 от КТ. Размерът на лекторския час е определен съгласно КТД за системата на предучилищното и училищното образование Д01-269/06.12.202 г. и/или Анекси към него.

Чл. 16. След завръщане от отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, при индексирание /увеличение/ на заплатите на работниците и служителите, трудовото възнаграждение на лицето, ползвало отпуска, се индексира със съответния на останалите работници и служители процент.

Г / ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ОТ БЮДЖЕТА НА УЧИЛИЩЕТО

Чл. 17. На работниците и служителите в училището се заплащат допълнителни и други трудови възнаграждения, в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, КТД, настоящите ВПОРЗ и други нормативни актове.

Чл. 18. (1) За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите в училището се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение с постоянен характер, в размер на **1 на сто от основната месечна работна заплата**, за всяка година трудов стаж.

(2) Правото за получаване на ДТВ по ал. 1 възниква при придобит трудов стаж не по-малък от една година. Размерът на това допълнително трудово възнаграждение се увеличава всяка година на база придобития трудов стаж с 1 на сто върху основното трудово възнаграждение за всяка прослужена година на работника или служителя и се преизчислява служебно във ведомостта за работни заплати.

(3) При определяне на продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за който се заплаща допълнително трудово възнаграждение, по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата за такъв се зачита изцяло този, който е придобит до 01 юли 2007 година по трудово или служебно правоотношение.

(4) При определяне на продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за който се заплаща допълнително трудово възнаграждение след 01 юли 2007 година за работа 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, се зачита както следва:

- за педагогическия персонал – в съответствие с чл. 19, ал. 1-4 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, както и в други отрасли по специалността от висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър” ли „бакалавър”, която ползва като учител;

- за непедагогическия персонал – съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България.

(5) Правото на ДТВ по ал. 1 на новопостъпилите работници и служители в училището се преценява и определя от Служител ЧР, Гл. счетоводител и се утвърждава от Директора.

Чл. 19. За учебните часове над минималната норма задължителна преподавателска работа на педагогическия персонал в ПГМТ „Проф. Цветан Лазаров” се заплаща ДТВ /лекторски часове/ в размер съобразно броя на реално проведените учебни часове. Учебният час над минималната норма задължителна преподавателска работа /лекторски час/ се заплаща в размер не по-малък от 9,35 лв. съгласно КТД за системата на предучилищното и училищното образование Д01-269/06.12.2022 г., а за часовете по НП „Без свободен час в училище” размерът е 9,35 лв.. Директорът на образователната институция създава организация за изплащане на лекторските часове до края на месеца, следващ този, през който са изработени.

Чл. 20. (1) За вътрешно заместване (чл. 259, ал. 1, предложение 2 от Кодекса на труда)на заместващия се заплаща допълнително възнаграждение, както следва:

1. За заместване и изпълняване на длъжности с ръководни функции - в размер не по-малък от 75 на сто от основната работна заплата на замествания.

2. За заместване и изпълняване на педагогическа длъжност – в размер, съобразно броя на реално взетите учебни часове /лекторски часове/ от нормата преподавателска работа на замествания. Проведените учебни часове се заплащат на заместващия в размер не по-малък от 9,35 лв. съгласно КТД за системата на предучилищното и училищното образование Д01-269/06.12.2022 г.и Анекси към него, за един брой учебен час.

3. За заместване и изпълняване на други, извън посочените по-горе длъжности– в размер не по-малко от 70 на сто от основната работна заплата на замествания.

(2) ДТВ по ал. 1, т. 1 и т. 3 се разпределя между заместващите, когато броят им е по-голям от 1.

Чл. 21. За положения извънреден трудов работни, почивни и празнични дни на работниците и служителите се изплаща трудово възнаграждение в размери определени в чл. 262, ал. 1, т. 1-3 от КТ.

Чл. 22.(1) За по- висока лична квалификация – ПКС на лицата от педагогическия персонал се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение с постоянен характер в размер, както следва:

1.96,00 лева месечно – за първа професионално-квалификационна степен /I клас -квалификация/;

2. 75,00 лева месечно – за втора професионално-квалификационна степен /II клас - квалификация/;

3. 54,00 лева месечно – за трета професионално-квалификационна степен /III клас - квалификация/;

4. 37.00 лева месечно – за четвърта професионално-квалификационна степен /IV клас - квалификация/;

5. 32.00 лева месечно – за пета професионално-квалификационна степен /V клас –квалификация/.

(2) В училището ДТВ по ал. 1 се определят в размер до 10% по – голям от уговорените в КТД, като най-високото възнаграждение е за I ПКС и е не повече от 100 лв. месечно.

(3) Допълнителното възнаграждение за придобита професионално-квалификационна степен по ал. 1 се изплаща от началото на месеца, следващ този на представяне на документ, удостоверяващ придобиването ѝ.

(4) За образователна и научна степен „доктор” или за научна степен „доктор на науките”, свързана с изпълняваната работа, не по-малко от:

- 130 лв. за „доктор“;
- 160 лв. за „доктор на науките“.

(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.

Чл. 23. За изпълнение на допълнителна работа и извършване на дейности извън преките задължения, на педагогическия персонал се изплащат допълнителни възнаграждения като лекторски часове, както следва:

1. За проверка на една писмена работа на ученик от национално външно оценяване, олимпиада или състезание:

- за проверка на текстова писмена работа – 0,5 лекторски час.
- за проверка на тест с избираеми и/или свободни отговори – 0,25 лекторски часа;
- за провеждане на състезание в практическа част:
 - председател на комисия – 8 лекторски часа;
 - член на комисия – 5 лекторски часа.

2. За изпитване на един ученик в самостоятелна форма на обучение:

- председател на комисията – 0,3 лекторски часа за един ученик;
- член на комисията – 0,2 лекторски часа;

3. За провеждане на държавен изпит по практика за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност:

- председател на комисия – 8 лекторски часа;
- член на комисия – 5 лекторски часа.

4. За 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 проверител – 0,5 лекторски часа за един ученик.

5. За изготвяне на проектно задание за една дипломна работа на ученик - 0,5 лекторски час.

6. За провеждане от ръководител – консултант на една консултация /до 4 консултации/ - 1 лекторски час.

7. За изготвяне на рецензия на една дипломна работа – 1 лекторски час.

8. За провеждане на държавен изпит за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност чрез защита на дипломен проект:

- председател на комисия – 8 лекторски часа;
- член на комисия – 5 лекторски часа.

Чл. 24. За консултиране на родители и ученици /по утвърден график/ и водене на училищна документация на съответната паралелка, на класните ръководители се изплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на по 46.00 лева месечно. Възнаграждението се изплаща само през времето на учебните занятия, а за класните ръководители на завършващи средна степен на образование - и за един месец след приключване на учебните занятия. При отсъствие повече от 1 месец, средствата се изплащат на помощник-класния ръководител.

Чл. 25. За наставничество на учители, се заплаща не по-малко от 60 лв. месечно на наставниците за срок до една година.

Чл. 26. (1) За водене на документация на ученици в самостоятелна форма на обучение на учителите се заплаща не по-малко от 60 лв. годишно.

(2) 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 за обхват/ – за действително посещение, отразено в протокол на лицата се изплаща възнаграждение, определено със заповед на директора. За участие на представители на училището, включени в екипа за обхват, които работят с институциите по въпросите на обхващането, включването и превенцията на отпадането от образователната система на учениците, съгласно протокол за извършена работа, на лицата се изплаща възнаграждение, определено със заповед на директора. Размерът на възнаграждението е не по-малко от 9,35 лв. за действително извършена работа, отразена в протокол.

Чл. 27. За провеждане на допълнително обучение на деца и ученици, които не са усвоили компетентностите, заложи в учебната програма, или на ученици, които не владеят български език – за 1 проведен час, възнаграждение в съответствие с чл. 19 на настоящите правила.

Чл. 28. 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.

Чл. 29.(1) Ръководителите на заниманията по интереси получават възнаграждение за проведените часове, съгласно утвърдена от Директора програма. Часовата ставка се определя в размер на 12,00 лева за астрономически час, или 14,80 лв. с включени осигурителни и здравноосигурителни вноски за сметка на работодателя.

(2) Часовите ставки на външните за училището физически и юридически лица се определят с договора за възлагане на изпълнението на заниманията по интереси, като размерът им е еднакъв с този определен за служителите на училището.

(3) Възнагражденията на ръководителите на заниманията по интереси се изплащат за отработен астрономически час при изпълнение на дейностите по утвърдената тематична програма, включваща продължителността за занятието и времето, свързано с неговата подготовка и организация.

(4) Изплащането на възнагражденията на ръководителите на заниманията по интереси се извършва периодично, въз основа на одобрени отчети за отработените часове за периода. Отчетите се изготвят от ръководителите по месеци, подписват се и се предоставят за приемане на работата от директора на училището.

(5) Заниманията по интереси се организират със седмичен брой часове и/или на модулен принцип, който включва средно не по-малко от два часа седмично по броя на учебните седмици, съгласно разработен времеви график от ръководителя на групата с разпределение на темите. Часовете за занимания по интереси не формират и не допълват нормата за задължителна преподавателска работа.

(6) Броят астрономически часове за едно тематично направление на занимания по интереси в рамките на една учебна година е не по-малко от 72.

Чл. 30. За постигнати високи резултати в професионалната дейност или отлично изпълнение на служебните задължения, както и за участие в подготовка на ДЗИ на територията на училището, Директорът може да определи еднократни парични или предметни награди, в размер, зависещ от конкретните възможности на бюджета на училището за съответната година, но не повече от една основна работна заплата.

Д/ ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ОТ СОБСТВЕНИ ПРИХОДИ НА УЧИЛИЩЕТО ОТ ДОПЪЛНИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ

Чл. 31 . Допълнителни трудови възнаграждения от собствени приходи на училището от допълнителни дейности се изплащат на персонала, както следва:

1. На преките изпълнители, както и лицата ангажирани с управлението и оперативното отчитане на извършваните ГТП в училището – до **30%** ежемесечно от реализираните собствени приходи, съгласно заповед на директора.

2. На лицата, ангажирани с ръководството, управлението, административното и финансово – счетоводното обслужване на допълнителните дейности - до **8 %** ежемесечно от реализираните собствени приходи, съгласно заповед на директора.

Е/ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНО СТИМУЛИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛА ПРЕЗ КАЛЕНДАРНАТА ГОДИНА И ДРУГИ

Чл. 32. (1) За постигнати резултати от труда си, педагогическият персонал на ПГМТ се стимулира с диференцирано заплащане по показатели на национално ниво и критерии, приети от Педагогическия съвет, съгласно процедура, утвърдена от Директора на образователната институция и изискванията на раздел V „Условия и ред за определяне на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти” от Наредба №4 за нормиране и заплащане на труда /20.04.2017 г./ на МОН.

(2) Право на допълнително трудово възнаграждение по ал. 1 имат лицата от педагогическия персонал, които са в трудови правоотношения с училището 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/. 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 най -малко 124 дни за учебната година при същия работодател.

(3) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическите специалисти се планират в рамките на бюджета на училището в размер не по-малко от 4.2 % и не повече от 5.0 % от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти.

(4) Критериите, оценяването и възнаграждението на Директора за постигнати резултати от труда се определя на ниво РУО Пловдив и МОН.

(5) За постигнати резултати от труда си, непедагогическият персонал на образователната институция получава допълнително трудово възнаграждение съгласно определени критерии и показатели, част от разработена процедура, утвърдена от Директора на образователната институция. Средствата за това ДТВ се планират в рамките на бюджета на училището 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.

(6) Право на допълнително трудово възнаграждение по ал. 5 имат лицата от непедагогическия персонал, които са в трудови правоотношения с училището към края на учебната година и имат действително отработени най-малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването /без различните видове отпуск/. Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат и лицата от непедагогическия персонал, чието трудово правоотношение е

прекратено преди края на учебната година, но имат действително отработени най-малко 186 дни за учебната година при същия работодател.

(7) Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от труда се извършва до един месец след издаването на Заповед от Директора на ПГМТ.

Чл. 33 (1) В рамките на годишния бюджет, според финансовата възможност на училището се планират и изплащат допълнителни трудови възнаграждения на педагогическия и непедагогическия персонал за 24^{-ти} май - „Ден на светите братя Кирил и Методий, на българската азбука, просвета и култура и на славянската книжовност“; за 15^{-ти} септември - началото на учебната година и за Коледа. ДТВ получават лицата, които са в трудово правоотношение с училището съответно към: 01.05 / за 24^{-ти} май-„Ден на светите братя Кирил и Методий, на българската азбука, просвета и култура и на славянската книжовност“; 01.09 /за началото на учебната година/ и 01.12 /за Коледа/. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение се определя в зависимост от конкретното финансово състояние на училището за текущата година и не надвишава сумата от 2500 лв. **общо за трите плащания за календарна година.**

(2) Допълнителното трудово възнаграждение по ал. 1 се получава в пълен размер при отработено време за съответната календарна година в училището не по-малко от:

- за Деня на светите братя Кирил и Методий, на българската азбука, просвета и култура и на славянската книжовност – четири работни месеца;
- за началото на учебната година – осем работни месеца;
- за Коледа – единадесет работни месеца.

(3) Работниците и служителите, които са отработили по-малко от предвидените по ал. 2 месеци, получават допълнително трудово възнаграждение по ал. 1 пропорционално на отработените дни. Когато отработеното време е по-малко от един месец, допълнително трудово възнаграждение **не** се получава.

(4) За отработено време се считат и всички законоустановени **платени** от работодателя отпуски.

(5) Лицата, които работят на непълно работно време получават допълнително трудово възнаграждение пропорционално на работното време, за което са наети.

(6) Допълнителното трудово възнаграждение се изплаща в рамките на съответния месец.

(7) За директора възнаграждението по ал. 1 е в размер на 2 от средния размер на възнаграждението на щатния персонал, но не повече от 3500 лева общо за календарна година.

(8) При наложено дисциплинарно наказание по чл. 188, ал. 1, т. 2 от КТ на работниците и служителите **еднократно** не се изплаща ДТВ по ал.1, а при наложено дисциплинарно наказание по чл. 188, ал. 1 т. 2 и 3 от КТ - **до изтичане на наказанието.**

Чл. 34. (1) В зависимост от финансовото състояние на училището и при наличие на финансова възможност, на работниците и служителите, които са в трудово правоотношение с ПГМТ към 01.12, **може** да бъде изплатено еднократно допълнително трудово възнаграждение в края на годината. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение се определя в зависимост от конкретното финансово състояние на училището за текущата година и не надвишава сумата от 1500 лева.

(2) За директора възнаграждението по ал. 1 е в размер на 2 от средния размерна възнаграждението на щатния персонал, но не повече от 2500 лева.

Чл. 35. За времето на провеждане на обучение от разстояние в електронна среда в условията на епидемии, пандемии, енергийни кризи, въведено извънредно положение или други случаи на непреодолими събития, работодателят изплаща допълнително трудово възнаграждение на провеждащите това обучение педагогически специалисти. Размерът на това възнаграждение възлиза на 30 лв. /37 лв. с включени осигурителни и здравноосигурителни плащания за сметка на работодателя/ месечно и се изплаща за компенсиране на разходите за консумативи. Изплаща се в месеца, следващ месеца на проведеното ОРЕС. Средствата са за сметка на НП БСЧУ, модул 3.

Чл. 36. (1) Работодаателят осигурява средства за представително облекло на педагогическия персонал, ЗДАСД и гл. счетоводител в съответствие с действащата нормативна уредба в размер **не по-малък** от 430 лв. годишно. В зависимост от годишния бюджет и финансовото състояние на училището в конкретната година, средствата могат да надвишат посочената сума.

(2) При напускането на служител, който е получил средства за представително облекло, по време на календарната година се възстановява частта от получената сума, установена пропорционално на неотработените месеци в годината.

(3) При напускане на служител поради придобито право на пенсиониране, средствата за представително облекло за неотработените месеци в годината **не** се възстановяват.

(4) За времето на неплатен отпуск, което съгласно чл. 160, ал. 3 от КТ **не** се зачита за трудов стаж, на горепосочените лица не се полагат средства за представително облекло. За времето, което съгласно посочения член **се** зачита за трудов стаж за дадена календарна година на лица в неплатен отпуск, които в същото време полагат труд в друга бюджетна организация от системата на предучилищното и училищното образование, също не се дължат средства за представително облекло.

(5) Работодаателят осигурява безплатно работно облекло на непедagogическия персонал в училището (с изключение на изпълняващите длъжностите ЗДАСД и гл. счетоводите) в съответствие с действащата нормативна уредба в размер не по-малък от 320 лв. В зависимост от годишния бюджет и финансовото състояние на училището в конкретната година, средствата могат да надвишат посочената сума.

(6) Лицата, които са получили представително облекло по ал. 1, нямат право на работно облекло по ал. 5 и обратно.

(7) Размерът на средствата за представително облекло на Директора на ПГМТ се определя на основание КТД и споразумение между Съюза на работодателите и Началника на РУО – Пловдив. Директорът получава средства за представително облекло по чл. 219, ал. 4 от ЗПУО в същия размер, които е определен за педагогическия персонал в училището за съответната година.

(8) Служител от педагогическия персонал при напускане възстановява сумата за представително облекло, пропорционално на оставащите месеци до края на календарната година, а работник или служител от непедagogическия персонал при напускане връща предоставеното му работно облекло.

Ж/ ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА РАБОТА ПО НАЦИОНАЛНИ И ОПЕРАТИВНИ ПРОГРАМИ И ПРОЕКТИ

Чл. 37. (1) Лицата, участващи в управлението и изпълнението на национални, и оперативни международни и европейски програми и проекти, както и в техническото и финансовото им изпълнение, получават допълнително възнаграждение по реда и условията на съответния/та програма/ проект.

(2) Допълнителните възнаграждения по ал. 1 се изплащат за сметка на разчетените средства по бюджета на съответния/та програма/ проект, при условие че отговарят на изискванията за допустимост на разходите.

РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ

РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл. 38. Месечните трудови възнаграждения на персонала се изплащат авансово и окончателно до края на месеца, за който се полагат.

Чл. 39. Индивидуалните работни заплати се изплащат на персонала безкасово.

Чл. 40. При постъпване на работа всеки работник или служител е длъжен да предостави на Служител ЧР в училището лична банкова сметка, по която да се превежда трудовото му възнаграждение.

РАЗДЕЛ ПЕТИ

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите вътрешни правила за организация на работната заплата са разработени в съответствие с Кодекса на труда, Наредбата за структура и организация на работната заплата, Наредба №4 за нормиране и заплащане на труда /20.04.2017 г. на МОН и КТД за системата на предучилищното и училищното образование Д01-269/06.12.2022 г. и Анекси към него.

§ 2. Изменения и допълнения на настоящите правилата се правят по реда на приемането им.

§ 3. Настоящите вътрешни правила влизат в сила от 01.09.2023 година.