



ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ ПО МЕХАНОЕЛЕКТРОТЕХНИКА

“СТОЙЧО И КИЦА МАРЧЕВИ”

гр. Хасково, бул. “Съединение” №46

тел./факс 038/62-23-31, Е-mail: pgmet_haskovo@mail.bg

Директор: 038/62-49-19; Зам. директор по УД: 038/62-48-87, Гл. Счетоводител: 038/62-24-68

УТВЪРЖДАВАМ:.....

/ инж. Тихомир Калинов /

Зап. № 216 / 23.01.2023 г.

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

в ПГМЕТ „Стойчо и Кица Марчеви” – гр. Хасково

РАЗДЕЛ I

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ:

ПРЕДМЕТ НА ВЪТРЕШНИТЕ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

чл. 1 (1) Настоящите вътрешни правила за работната заплата (ВПРЗ) уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в Професионална гимназия по механоелектротехника „Стойчо и Кица Марчеви” – гр. Хасково (ПГМЕТ) и са изготвени в съответствие и при спазване на:

1. Кодекса на труда.
2. Закона за изпълнение на държавния бюджет.
3. Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС 4 / 17.01.2007 г.
4. Наредба № 4 от 20.04.2017г. на МОН за нормиране и заплащане на труда.
5. Правила за определяне на работните заплати на директорите в общинските и държавните училища и др. Утвърдени със Заповед № РД09-118 от 21.01.2020 год. на Министъра на образованието и науката.
6. Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование (действащ към момента).
7. Всички други нормативни актове, свързани с работната заплата и нейната организация.

(2) Правилата (ВПРЗ) се изработват, изменят, допълват и утвърждават от директора на ПГМЕТ – Хасково в съответствие с действащата нормативна уредба, след покана за участие на синдикалните организации в училището, като се вземат предвид техните становища.

чл. 2 С настоящите правила (ВПРЗ) се уреждат:

1. общите положения за организация на работната заплата в училището (ПГМЕТ),

2. реда и начина на формиране и разпределение на средствата за работната заплата.
3. условията и реда за определяне на минимални стойности или на диапазони на основните заплати по длъжностни нива.
4. редът и начинът за определяне и изменение на видовете и размерите на допълнителните трудови възнаграждения и условията за тяхното получаване.
5. прилаганите системи за заплащане на труда
6. редът и начинът за изплащане на работната заплата

СИСТЕМИ ЗА ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА

чл. 3 Работната заплата на персонала в училището се определя в съответствие с принципите на повременна система за заплащане и отчитайки:

А. За педагогическите специалисти: - годишна норма на преподавателска заетост, съгл. Нар. 4 и Списък – образец 1, длъжностна характеристика и др. задължения, определени с индивидуалния трудов договор.

Б. За непедagogическия персонал – длъжностна характеристика, други задължения, определени с индивидуалния трудов договор.

ДЕЙСТВИЕ ПО ОТНОШЕНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ (ПЕДАГОГИЧЕСКИ И НЕПЕДАГОГИЧЕСКИ ПЕРСОНАЛ)

- чл. 4 (1)** ВПРЗ се прилагат спрямо всички работещи, които полагат труд по индивидуално трудово правоотношение в ПГМЕТ „Стойчо и Кица Марчеви” – гр. Хасково, независимо от правното основание за възникването и неговото съдържание.
- (2)** ВПРЗ не се прилагат спрямо лица, които осъществяват дейност на основание свободна професия, или предоставят услуги по граждански договор.

РАЗДЕЛ II

СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА СТРУКТУРАТА И ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА:

чл. 5 (1) Структурата на работната заплата включва възнаграждения, които по силата на българското законодателство, настоящите ВПРЗ или по своя преценка, работодателят изплаща.

- (2)** Брутната работна заплата се състои от:
1. Основна работна заплата.
 2. Допълнителни трудови възнаграждения:
 - а) с постоянен характер - за придобит трудов стаж и професионален опит, за ПКС и др.
 - б) с временен характер – според възложените допълнителни задължения, свързани с характера на работата.
 3. Други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и невключени в т.1 и т. 2.

ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЯНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

- чл. 6 (1)** Средствата за работна заплата и другите възнаграждения се определят и разпределят веднъж годишно от директора и главния счетоводител, като се включват в разходите на бюджета в съответствие с одобрения годишен бюджет на училището.
- (2)** Средствата за работна заплата се определят в рамките на делегирания бюджет и съобразно размера на субсидията, получена от финансиращия орган (МОН) на база утвърдена формула и нецелеви приходи, оставащи в разпореждане на директора.
- (3)** Директорът на училището самостоятелно определя числеността на персонала и средната брутна работна заплата, при изготвяне на длъжностно щатно разписание и поименно разписание на длъжностите, които се изменят при промяна в числеността на персонала или индивидуалните работни заплати.

РАЗДЕЛ III

ОПРЕДЕЛЯНЕ НА МИНИМАЛНИ СТОЙНОСТИ И ДИАПАЗОНИ НА ОСНОВНИТЕ РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ В УЧИЛИЩЕТО

чл. 7(1) Минималните стойности на основните месечни работни заплати (ОМРЗ) за отделните длъжности в ПГМЕТ – Хасково към 23.01.2023 г. се определят съобразно изискванията на Наредба 4 от 20.04.2017 за нормиране и заплащане на труда на МОН, КТД за системата на ПУО Д 01-197/17.08.2020 и не могат да са по-ниски от:

Група	Длъжности	ОМРЗ от 01.09.2022 г.
Педагогически специалисти с функции по управлението на училището	Директор	1810 лв.
	Заместник- директор	1675 лв.
Педагогически специалисти	Учител, ръководител на направление 'ИКТ' , възпитател, педагогически съветник, училищен психолог	1486 лв.
	Старши учител, старши възпитател	1533 лв.
	Главен учител, главен възпитател	1592 лв.
Непедагогически специалисти	Главен счетоводител	125% от МРЗ
	ЗАС, технически секретар, касиер, домакин	115% от МРЗ
	огняр, дърводелец, охранител	110% от МРЗ
	длъжности, неизискващи образователна степен и	МРЗ, определена

*Минималната РЗ за страната от 01.01.2023 г. е 780 лв.

Чл. 7 (2) Индивидуалните основни работни заплати на педагогическите специалисти, които към момента на увеличението са в диапазона между старите и новите минимални работни заплати или са по-високи от тях, се увеличават с не по-малко от 5%.

Чл. 7 (3) Индивидуалните основни работни заплати на непедagogическия персонал се увеличават с не по-малко от 4%.

чл. 8 (1) Промени в размера (увеличение) на минималните основни месечни работни заплати (МОМЗ) на персонала в училището могат да се извършват с решение и заповед на директора на училището, по повод сключването на нов КТД на браншово / отраслово ниво или промяна на законодателството.

(2) Изключения от минималните размери на основните месечни работни заплати на педагогическите специалисти се допускат, когато индивидуалната норма на преподавателска заетост е под минималната норма за преподавателска работа, определена в Наредба № 4 от 20.04.2017 г. и/ или при непълно работно време за всички останали.

ИНДИВИДУАЛНА ОСНОВНА РАБОТНА ЗАПЛАТА:

чл. 9 (1) Основната работна заплата е месечно 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.

(2) Основната работна заплата на педагогическия и непедagogическия персонал в ПГМЕТ „Стойчо и Кица Марчеви” – гр. Хасково съответства на 100 процентното изпълнение на определените в Наредба № 4 от 20.04.2017 г. на МОН нормативи за преподавателска норма и останалите трудови задължения при спазване на стандартите и оптимално качество на извършваната работа.

(3) Основната месечна работна заплата на педагогическите специалисти е възнаграждение за изпълнението на нормата преподавателска работа и за всички трудови задължения, присъщи за длъжността, в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време.

(4) Индивидуалните основни месечни работни заплати на педагогическия персонал, при нормална продължителност на работното време, се договарят в размери не по-ниски от определените в Приложение 1 по длъжностни нива и съгласно на Наредба 4 и действащите изменения и допълнения.

(5) 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, ОРЗ се намалява пропорционално на намалението на нормата.

(6) Размерите на индивидуалните ОРЗ в училището се определят в съответствие с изискванията за заемане на съответната длъжност, като

се отчитат: а) образование и квалификация и б) степен/ качество на изпълнение на служебните задължения.

чл. 10 Индивидуалната основна месечна РЗ на непедagogическия персонал, при нормална продължителност на работното време, се договаря в размери не по-ниски от минималната РЗ за страната.

чл. 11 (1) Механизмите за определяне на основните РЗ на педагогически и непедagogически персонал се договарят в КТД или се включват във ВПРЗ при спазване на нормативната уредба,

(2) Конкретните размери на индивидуалните ОРЗ за звената от системата на народната просвета, които прилагат системата на делегираните бюджети се договарят от директора, съобразно КТД и/или ВПРЗ, въз основа на определените годишни средства за заплати, в рамките на утвърдения бюджет на училището, и се определят в индивидуалния трудов договор (допълнителното споразумение).

чл. 12 (1) Съществуващите в ПГМЕТ „Стойчо и Кица Марчеви” длъжности се идентифицират с наименование и се характеризират със специфични за тях трудови задължения и отговорности.

(2) Специфичните за съответната длъжност трудови задължения и отговорности се определят в длъжностната характеристика, която се изработва и утвърждава от работодателя и се довежда до знание на работника.

(3) При всяка промяна в щатното разписание, вида на длъжността, и/или осъществяваните от нея трудови задължения и отговорности, работодателят изработва и утвърждава нова длъжностна характеристика.

чл. 13 (1) Размерът на основното трудово възнаграждение се определя в зависимост от продължителността на работното време по индивидуалното трудово правоотношение.

(2) В случаите на непълно работно време размерът на основното трудово възнаграждение се определя пропорционално на изработеното време.

чл. 14 (1) Основното трудово възнаграждение се изплаща единствено в пари.

(2) Основното трудово възнаграждение не може да се изплаща в натура.

(3) Основното трудово възнаграждение, или част от него не могат да се заменят с допълнително трудово възнаграждение, или с други регламентирани в настоящите ВПРЗ, или уговорени в индивидуални правоотношения плащания.

РАЗДЕЛ IV

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ (ДТВ) РЕД И НАЧИН ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

чл. 15 (1) В брутната работна заплата на персонала на училището се включват допълнителни трудови възнаграждения, които в зависимост от периодичността на изплащане са с постоянен или непостоянен/ временен характер.

А. Допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер

1. Допълнително месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит на учителите, служителите и работниците в училището - в размер на 1 % за всяка година придобит трудов стаж (съгласно действащия КТД в системата на средното образование).

а) Правото за получаване на това допълнителното трудово възнаграждение възниква при придобит трудов стаж и професионален опит не по-малък от една година.

б) Правата на ново-постъпилите работници и служители, с оглед размера на ДТВ за трудов стаж и професионален опит се установява след преценяване и определяне на продължителността на трудовия стаж от работодателя по смисъла на § 1 т. 1 от допълнителните разпоредби на КТ, на същата, сходната или със същия характер работа, длъжност или професия.

в) Размерът 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.

2. ДТВ за придобитата професионално- квалификационна степен (ПКС) – за педагогическите специалисти , както следва:

V ПКС	- 30 лв.
IV ПКС	- 35 лв.
III ПКС	- 50 лв.
II ПКС	- 70 лв.
I ПКС	- 90лв.

Това допълнително трудово възнаграждение се изплаща от началото на месеца, следващ датата на представяне на документа за придобиването му.

3. За образователна и научна степен "доктор" или за научна степен "доктор на науките", свързана с изпълняваната работа на работника или служителя,

а) 130 лв. – за „доктор”

б) 160 лв. – за „доктор на науките”

При наличие на повече от едно от основанията, лицето има право на допълнителното възнаграждение с по-благоприятен размер.

Б. Допълнителни трудови възнаграждения с временен/ непостоянен характер

(2) 1. ДТВ в случаи на вътрешно заместване по чл. 259 от КТ се определя в съответното допълнително споразумение, както следва:

а) за длъжности на ръководни функции, в размер на не повече от 80 % от основната заплата за съответната длъжност (длъжност по заместване);

б) за преподавателска длъжност – реално взетите учебни часове, като лекторски часове;

в) за длъжности с изпълнителски функции не повече от 70 % от основната заплата за работното място (длъжността по заместване).

2. За всеки отработен нощен час или част от него, между 22,00 часа и 6,00 часа, на служителите се заплаща ДТВ за нощен труд в размер на не по-малко от 0,30 лв. на час.

3. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение:

а) за работници и служители на разположение 0,10 лв. на час;

б) за работа през дните на седмичната почивка, които не са в графика на работното време – 75% от почасовата РЗ, определена с трудовия договор на съответния работник или служител;

в) за работа през официален празничен ден се заплаща увеличение от 100% от почасовата РЗ, определена с индивидуалния трудов договор

4А. за допълнителни отговорности и задължения на учители, служители или работници, възложени от работодателя и с временен характер – до 25% от минималната РЗ.

4Б. За участие в проект BG05M2OP001-2.014-0001 „Подкрепа за дуалната система за обучение „,служителят има право на допълнително възнаграждение, определено въз основа на отработените,отчетени и приети астрономически часове до размера на възнаграждението на часова база, което служителят получава за изпълнение на дейности по основното си трудово правоотношение,която включва дължимите осигуровки и здравеоосигурителни вноски за сметка на осигуряваното лице.

4В. За участие в проект BG05M2OP001-5.001-0001 „Равен достъп до училищно образование в условията на кризи“, служителят има право на допълнително възнаграждение, определено въз основа на отработените,отчетени и приети астрономически часове до размера на възнаграждението на часова база, което служителят получава за изпълнение на дейности по основното си трудово правоотношение,която включва дължимите осигуровки и здравеоосигурителни вноски за сметка на осигуряваното лице.

4Г. За участие в Националната програма „ Заедно в изкуствата и спорта „, служителят участващ в подготовката на групите или отборите и по двата модула има право на допълнително възнаграждение в размер на 18, 50 лева за отработен учебен час , като в сумата се включват и осигуровките за работодателя.

4Д. За участие в проект Проект BG05M2OP001-2.012-0001 „, Образование за утрешния ден “, служителят има право на допълнително възнаграждение, определено въз основа на отработените, отчетени и приети астрономически часове до размера на възнаграждението на часова база, което служителят получава за изпълнение на дейности по основното си трудово

правоотношение, която включва дължимите осигуровки и здравеоосигурителни вноски за сметка на осигуряваното лице.

5. За изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа или при вътрешно заместване - за 1 „лекторски” час
а) за учител с висше образование и образователно- квалификационна степен „бакалавър” или „магистър” - 9,35 лв.

б) за учител, притежаващ професионална квалификация учител, но неотговарящ на изискванията за заемане на конкретната длъжност 7,70 лв.

в) за учител със средно образование –6,93 лв.

ДТВ се изплаща за реално проведени часове, които се отчитат месечно със справка – декларация и се заверяват от директора.

г) За лекторски час по програма „Без свободен час” - съгласно указанията за изпълнение на програмата (вкл. осигуровки).

д) За лекторски час по проект „Подкрепа за успех“ – съгласно указанията за изпълнение на проекта (вкл. осигуровки)

е) на класен ръководител - за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на паралелката – 46 лв. месечно за месеците на провеждане на учебни занятия (отчитани като лекторски по 11.50 лв на час)

ж) на учител / класен ръководител , водещ документацията на ученици в задочна или самостоятелна форма – 60 лв. за клас за учебна година, които се изплащат след приключване на поправителната сесия през месец юли.

з) за извършване на дейности по ИКТ (без ръководител на Направление ИКТ) за обработка на задължителната електронна документация на училището – 30 лв. месечно,

и) за проверка и оценка на изпитни материали от външно оценяване, олимпиади, конкурс или състезания:

- за една текстова писмена работа 0.3 часа

- за един тест с избираеми и/или свободни отговори 0.1 часа

- за участие в организация и провеждане на ДЗИ, ДКИ, външни оценявания и олимпиади –

- Председател на комисия/ ръководител по 0,2 часа за 1 ученик - участник.

-Член на комисия – 0,1 часа на 1 ученик – участник

За проверка и оценка на една писмена работа на ученик от държавен изпит по теория на професията - за всеки преподавател – по 0.5 часа

За председател на комисия на държавен изпит по практика на професията: 8 ч.

За член на комисия на държавен изпит по практика на професията: 5 ч.

- за изпитване на един ученик в задочна, индивидуална, комбинирана или самостоятелна форма на обучение и за провеждане на приравнителни изпити:

а) председател на комисия -0.3 часа

б) член на комисия – 0.2 часа

ДТВ се изплаща на база лекторски час, след попълване и заверка на справка- декларация.

б. за наставничество – за подпомагане на новоназначен учител за срок до 1 година – 60 лв. месечно

8. 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. – 0,4 часа на обхванат ученик в задължителна училищна възраст, съгласно протоколи.

9. ДТВ за участие в провеждане на професионално обучение по чл. 61 от ЗПОО се заплаща на база план-сметката на провеждания курс, но не по-малко от 6 лв. за лекторски час

10. За провеждане допълнително обучение на ученици, отсъствали повече от 10 учебни дни от училище поради заболяване ,за консултиране на ученици преминали на самостоятелна форма на обучение поради здравословни причини по чл.112,ал.1,т.1 от ЗПУО и при решение на Екипа за подкрепа на личностно развитие, и за провеждане на допълнително обучение по учебни предмети за компенсиране на липсата на взаимодействие на учителя с ученици, които се обучават несинхронно от разстояние в електронна среда при условията на чл.115а , ал.4 от ЗПУО ,се заплаща по 15 лева за един проведен час.

11. 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 РАБОТОДАТЕЛИТЕ изплащат като допълнително трудово възнаграждение на провеждащите това обучение педагогически специалисти по 30 лева месечно за компенсиране на разходите за консумативи.

(3) Еднократни допълнителни трудови възнаграждения могат да се изплащат и три пъти годишно за 24 май – Ден на славянската писменост и култура, за началото на учебната година (15.09) и за Коледа – 24.12.

а) Допълнителните възнаграждения, до три пъти в годината (по ал.3), се определят в рамките на утвърдения бюджет на училището и от направените икономии, по преценка на директора, съгласувано с председателите на синдикалните организации. Те не могат да надвишават средната брутна заплата в ПГМЕТ като общ размер.

б) При определяне на конкретните размери на допълнителните възнаграждения по ал. 3 се вземат предвид: приноса на лицето към общата дейност на училището и действително отработеното време, както следва:

I. За 24 май - за периода от 01.01 до 30.04 на съответната година.

II. За 15.09 – за периода от 01.05 до 31.08 на годината

III. За Коледа за периода 01.09 до 31. 12 на годината.

(4) В зависимост от годишните финансови резултати на училището, след съгласуване с главния счетоводител и по решение на директора, педагогическия и непедагогическия персонал се стимулират за постигнати годишни резултати (ДМС- допълнително материално стимулиране).

1. Размерът, видът и начинът за еднократно годишно стимулиране се съгласува с председателите на синдикалните организации.

2. При изчисляване на сумата на възнагражденията за допълнително стимулиране за годишни резултати се извършва разпределение на

средствата между членовете на колектива за действително отработено време, т. е. изключвайки всички видове отпуск по смисъла на КТ, както и по критерии и показатели, определени от директора, отчитащи индивидуалния принос на лицето в общата дейност на училището.

3. Конкретните размери, полагащи се за годишно стимулиране на педагогическия и непедагогическия персонал се изготвят от главния счетоводител и се утвърждават от директора на училището.

чл. 16. На педагогическия / непедагогическия персонал в училището могат да се изплащат допълнителни и други трудови възнаграждения (с временен характер), в съответствие с разпоредбите на КТ, Наредба 1 на МОН, КТД и настоящите ВПРЗ и по преценка на работодателя.

чл. 17. Допълнителни трудови възнаграждения могат да се уговорят по размер в индивидуалния трудов договор или в допълнителното споразумение по индивидуалното трудово правоотношение. ДТВ могат да се изплащат за специфични качества и количество на предоставената от работника или служителя работна сила.

чл. 18. Конкретните размери на допълнителните възнаграждения в училището, което прилага системата на делегираните бюджети се договарят от директора, съобразно КТД и/или ВПРЗ, в рамките на утвърдения бюджет на училището и се определят в индивидуалния трудов договор.

РАЗДЕЛ V

УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНОТО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА НА ПЕРСОНАЛА В УЧИЛИЩЕТО

чл. 19 (1) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на персонала в институциите с изключение на директорите въз основа на оценяване за:

1. педагогическите специалисти - извършено по показатели (приложение № 4) и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет;
2. непедагогическия персонал - извършено по показатели и критерии към тях, разработени в образователната институция и приети на общо събрание и включени във вътрешните правила за работни заплати.

(2) При извършване на оценяването по реда на ал.1,т.1 броят на точките към показателите в приложение №4 може да се коригира с решение на педагогическия съвет в зависимост от вида и спецификата на институцията. Корекцията се извършва в рамките на общия брой от 100 точки и не може да надхвърля 20% за всеки отделен показател. Решението за корекция на

показателите се приема в срок до 30 септември на учебната година, за която ще се извършва оценяването на постигнатите резултати.

Решението за корекция на показателите се приема в срок до 30 септември на учебната година, за която ще се извършва оценяването на постигнатите резултати.

(3) Резултатите от труда на персонала в училището се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 1 октомври.

Чл. 20 (1) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическите специалисти с изключение на директора са включени в стандартите за едно дете или ученик и се планират в рамките на бюджетите на институциите в размер не по-малко от 4,2 % и не повече от 5 % от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти.

(2) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на непедагогическия персонал са включени в стандартите за едно дете или ученик и се планират в рамките на бюджетите на институциите в размер не по-малко от 2,5 % и не повече от 3,5 % от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическите специалисти.

Чл. 21. (1) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда има персоналят в институциите, който е в трудови правоотношения с държавните и общинските институции по чл. 1 към края на учебната година и има действително отработени при същия работодател най-малко 124 дни за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск), за педагогическите специалисти и най-малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск), за непедагогическия персонал.

(2) Педагогическите специалисти, които работят на непълно работно време при един или повече работодатели, получават допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда пропорционално на продължителността на работното време по всеки един от трудовите договори.

Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва в срока по чл. 19, ал. 3 за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се определя по реда на чл. 25, ал. 1 и се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

Чл. 22. (1) Оценяването на постигнатите резултати от труда по реда на чл. 19, ал. 1, т. 1 в училището /с над 10 педагогически специалисти / се извършва от комисия, като председателят, членовете и техният брой се определят с решение на педагогическия съвет.

(2) Оценяването на постигнатите резултати от труда на заместник-директорите с норма преподавателска работа и на членовете на комисията се извършва от директора.

(3) Оценяването на постигнатите резултати от труда по реда на чл. 24, ал. 1, т. 2 в институциите с до 10 броя непедагогически персонал се извършва

от директора, а при и над 10 броя - от комисия, като председателят, членовете и техният брой се определят с решение на общото събрание. Оценяването на постигнатите резултати от труда на членовете на комисията се извършва от директора.

Чл. 23. (1) Резултатите от труда на педагогическите специалисти се оценяват чрез попълване на карта за всяко лице, съдържаща показателите за оценка и критериите към тях.

(2) Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от комисията по оценяване, съответно от директора - в случаите по чл. 23, ал. 2, и в 3-дневен срок от подписването се предоставя на оценяваното лице.

(3) Запознаването на оценяваното лице със съдържанието на картата за оценка на резултатите от труда 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 по ал. 4 се подава до председателя на комисията по чл. 22 ал.1, съответно до директора - в случаите по чл. 22, ал. 2 в срок до 3 работни дни от датата, на която оценяваният се е запознал с картата си за оценка на резултатите от труда.

(6) Комисиите по чл. 22, ал. 1, съответно директорът - в случаите по чл. 23, ал. 2, са длъжни да се произнесат по възражението в 5-дневен срок от получаването му, като решението им е окончателно, за което писмено уведомяват лицето.

(7) Картата за оценка на резултатите от труда, подаденото възражение и решението по него се съхраняват в личното трудово досие на оценявания.

Чл. 24. (1) Размерът на допълнителното възнаграждение на всеки педагогически специалист в училището, се определя в рамките на средствата по чл. 20, ал. 1 пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическите специалисти.

(2) Размерите на допълнителните възнаграждения на персонала 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 заповедта по ал. 2.

РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ:

чл. 25 (1) Формираните, съгласно ВПРЗ месечни РЗ, както и полагащите се обезщетения съгласно КТ, индивидуален трудов договор, КТД или ВПРЗ се изплащат на две части, както следва: аванс до 16-то число на месеца и заплата до 30 число на месеца.

(2) Месечните ИРЗ, както и полагащите се допълнителни трудови възнаграждения се изплащат на работещите само чрез превод по банковата / картовата му сметка.

(3) При постъпване на работа всеки работник е длъжен да представи банковата / картовата си сметка, в противен случай касиера е длъжен до

една седмица след датата на сключване на трудовия договор със съответното лице, да открие банкова / картова сметка на лицето – служебно.

(4) Трудовите и другите възнаграждения се изплащат в брой по изключение от касиера на училището само в случаите на новопостъпили или еднократни плащания.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1 (1) ВПРЗ се издават на основание чл. 37 от КТ като вътрешен акт на училището и съгласно чл. 22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

(2) ВПРЗ се разработват и утвърждават от работодателя с участието на синдикалните организации и се изменят и допълват по реда на тяхното разработване и утвърждаване.

§ 2 Настоящите ВПРЗ са в сила от 23.01.2023 г. за неопределен период от време.

(2) Работодателят е длъжен да доведе съдържанието на настоящите ВПРЗ и всяко тяхно изменение до знанието на всички работещи, в срок от 30 дни от тяхното приемане или изменение.

Участници в обсъждане на проекта за ВПРЗ:

1. Председател на СО към СБУ при КНСБ – Хасково:

/Славея Тенева /

2. Председател на СС към СО при КТ „Подкрепа”:

/инж. Татяна Йорданова/