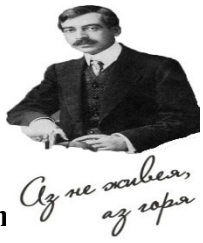
ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ ПО МЕХАНИЗАЦИЯ НА СЕЛСКОТО СТОПАНСТВО „ПЕЙО К. ЯВОРОВ“
град Гоце Делчев, ул.“Симеон Радев“ № 6,
тел.:0751/60461, факс: 0751/60461,
e-mail: info-102016@edu.mon.bg, web site: http://www.pgmss-gd.com



УТВЪРЖДАВАМ :

АНГЕЛ ЖИВКОВ
ДИРЕКТОР НА
ПГ ПО МСС ” ПЕЙО К. ЯВОРОВ”
ГР. ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ
ЗАПОВЕД № РД 11- / .09.2026 г.

СЪГЛАСУВАНО:……
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УСО КЪМ СБУ
ТАТЯНА ЕВТИМОВА

СЪГЛАСУВАНО:……
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УСО КЪМ
КТ „ПОДКРЕПА“
АНЕЛИЯ ПАВЛОВА

АКТУАЛИЗИРАНИ ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА

ОРГАНИЗАЦИЯ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА ПРИ УСЛОВИЯТА НА ДЕЛЕГИРАН БЮДЖЕТ В ПГ по МСС „ПЕЙО К. ЯВОРОВ” ГРАД ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ

ЗА УЧЕБНАТА 2026/2027 година

Вътрешните правила са приети с решение на Педагогически съвет Протокол №8 от 14 .09.2026 г. и Общо събрание Протокол № 5 /14 .09.2026

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1./1./ Настоящите Вътрешни правила за работна заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в ПГ по МСС „Пейо К. Яворов” гр. Гоце Делчев

/2/. Определянето на работната заплата е в съответствие с:

- Кодекса на труда;
- Закон за изпълнение на държавния бюджет.
- Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда
- Наредба за изм. и доп. на Наредба № 4/2017 г., обн. ДВ, бр. 71 от 02.09.2022 г., в сила от 01.09.2023 г.
- Наредба № 14 от 16 ноември 2016 г. За представителното облекло на лицата от институциите в системата на предучилищното и училищното образование
- Постановление №243 на Министерския съвет от 13 ноември 2025 г. определя размера на минималната работна заплата от 1 януари 2026 г. **620,20 евро.**
- Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2026 г.
- Заповед РД- 09–276 от 02.05.2024 г. на Министъра на образованието и науката относно правилата за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища, ЦСОП, РЦППО, УО, АОП, ДЛЦ, НДД за 2025 г.
- Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование № Д01-298 от 22.12.2025 г.
- 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, на центровете за подкрепа на личностно развитие 2026 г.

/3/. Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с приетата нормативна уредба.

Чл.2. С настоящите правила се определят:

1. Общите положения за организацията на работната заплата.
2. Условията, реда и начините за формиране на средствата за работна заплата;
3. Условията и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;
4. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;
5. Реда и начините за изчисляване на брутната месечна заплата;
6. Начина на формиране на отчета на средствата за работна заплата за текущо възнаграждение;
7. Получаване на парични награди, съобразно конкретните условия.

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

II. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.4. Персоналът в училище е педагогически и непедагогически.

/1/. В групата на педагогическите специалисти се включват следните длъжности:
1.Педагогически специалисти с ръководни функции – директор, ЗДУД, ЗДУПД.
2.Педагогически специалисти - / учител, старши учител, педагогически съветник, ръководител на направление ИКТ, ресурсен учител и др./

/2/. В групата на непедагогическия персонал се включват длъжности, групирани в три групи:

1.Специалисти с ръководни функции – ЗДАСД, гл. счетоводител;
2.Помощно-обслужващ персонал – оперативен счетоводител, СЧР, образователен медиатор.
3.Работници –портиер, чистач, огняр, работник поддръжка, шофьор на автобус.

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

Чл. 5. /1/ Директорът на училището, прилагащ системата на делегираните бюджети, самостоятелно определя числеността на персонала и конкретните размери на индивидуалната основна месечна работна заплата на персонала, съобразно нормативната уредба, настоящите правила и съобразно бюджета на училището.

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

/3/ Длъжностното щатно разписание се утвърждава от директора при изготвяне и актуализация на Списък – Образец № 1 при промяна числеността на педагогическия или непедагогически персонал в училището.

/4/ Поименното щатно разписание се утвърждава от директора на училището при всяка промяна на работната заплата.

Чл. 6. Средствата за работна заплата за съответен период се използват за определяне и изплащане на:

1. Основни месечни работни заплати на заетите по трудов договор..
2. Допълнителни трудови възнаграждения с временен характер.
3. Други трудови възнаграждения по КТ, по друг закон или нормативен акт, с колективен трудов договор и/или с настоящи правила, и/или с индивидуален трудов договор.

IV. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 7. /1/. Конкретните размери на индивидуалните месечни основни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят и определят с индивидуалните трудови договори в рамките на средствата за работна заплата по ред и начин, утвърдени с наредба на министъра на образованието и науката.

/2/ Индивидуалният размер на основната месечна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно работно време не може да бъде по-нисък от началната основна месечна заплата за заеманата длъжност, определена с нормативен акт.

/3/ В рамките на средните брутни работни заплати може да бъдат определени по-високи основни месечни работни заплати от тези, определени с нормативен акт.

/4/ Минималният размер на основните месечни работни заплати на педагогическите специалисти, съгласно Наредба за изм. и доп. на Наредба № 4 от 19.09.2017 / от 01.09.2023 г. Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование № Д01-298 от 22.12.2025 г., Анекс №Д01-7/20.01.2026 г. към Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование № Д01-298 от 22.12.2025 г. Считано от 15.09.2026 г.
се определя на:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции:

а) Директор - **2 237,61 евро**;

б) Зам.-директор учебна дейност – **1 805,00 евро**;

в) Зам. – директор учебно производствена дейност – **1 805,00 евро**;

2. Педагогически специалисти:

а) Старши учител по БЕЛ и математика – **1 507,00 евро**;

б) Старши учител - **1 467,00 евро**;

в) Педагогически съветник, ресурсен учител, **1 614,00 евро**;

г) Учител по БЕЛ и математика – **1 461,00 евро**;

д) Учител, ръководител на направление ИКТ – **1 422,00 евро**;

е) Инструктор - **1 488,00 евро**;

ж) Начална основна месечна заплата на лица, които не отговарят на изискванията за заемане на учителско място, се определя в процент към основната заплата, определена за "учител" с висше образование - магистър или бакалавър, както следва:

- образователна степен "магистър" или "бакалавър" – **80 на сто**.
- средно специално и средно общо – **65 на сто**.
- а педагогическите специалисти, назначени при условията и по реда на чл. 8 от отменената Инструкция № 2 от 1994 г. за изискванията за заемане на длъжността „учител" или „възпитател" съобразно придобитото образование, професионална квалификация и правоспособност (ДВ, бр. 69 от 1994 г.), които заемат съответните длъжности към 01.01.2017 г. - датата на влизане в сила на Наредба 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, може да се определят основни месечни работни заплати в размери, по-ниски от минималните, определени в приложение № 3 към чл. 16, ал. 1., както следва: 80 на сто от основната заплата на правоспособния педагогически специалист.

/5/. Размерът на основната месечна работна заплата на педагогическите специалисти се определя от:

- притежаваната образователно-квалификационна степен на образование;
- изпълнение на минималната норма за задължителна преподавателска работа и други трудови задължения /утвърдени от директора/ в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор и продължителност на работното време;

/6/ Изключения от минималните размери на основните месечни работни заплати на педагогическите специалисти се допускат, когато индивидуалната норма преподавателска работа на лицето е под минималната норма преподавателска работа, определена в приложение № 1 към чл. 4, ал. 11 от Наредба 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда.

/7/. Минималният размер на основната заплата за работниците и служителите от непедагогическия персонал считано от 15.09.2026 г. ***се определя на:***

1. За длъжността „Главен счетоводител" - **1 727,00 евро**;
2. За длъжността „Оперативен счетоводител" - **1 358,00 евро**;
3. За длъжността „Служител човешки ресурси" – **826,00 евро**;
4. За длъжността „Огняр" – **836,00 евро**;
5. За длъжността „Шофьор на автобус" – **862,00 евро**;
6. За длъжността „Работник поддръжка"- **723,00 евро**;
7. За длъжността „Чистач" – **691,00 евро**;
8. За длъжността „Портиер" – **767,00 лв.**
9. За длъжността „Образователен медиатор" – **804,00 лв.**

Чл. 8. За стаж по специалността се признава времето, през което лицето е работило по трудово и служебно правоотношение:

/**1**/. При определяне продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение, зачита се изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, придобития трудов стаж до 01. юли 2007 година по трудово или служебно правоотношение.

/**2/.** Зачита се трудовият стаж, придобит след 01. юли 2007 година в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия, съгласно чл. 12, ал. 4 от Наредбата за структурата и организация на работната заплата, както следва:

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

2. За непедагогическия персонал – съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България.

Чл. 9. Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, колективен трудов договор или вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителят към тази дата или след нея е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в базата, от която се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177, ал. 2 от Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл. 10. 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:

1. Основното трудово възнаграждение за отработеното време;
2. Допълнителните трудови възнаграждения, които имат постоянен характер:

а) за придобит трудов стаж и професионален опит

б) за по-висока лична квалификация на лице с професионално-квалификационна степен.

3. Допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда.

Чл. 11. Формираните съгласно правилата, месечни индивидуални работни заплати се изплащат на две части, както следва:

1. Заплати – до 30 /31/-то число на месеца, през който е положен трудът и за който се начислява работна заплата.
2. Аванс – до 15-то число на текущия месец.

Чл.12. /1/. Изменения на основните месечни заплати се извършва при:

1. Промяна с нормативен акт на основна заплата за заеманата длъжност;
2. Преминаване на друга длъжност
3. Промяна в образователната степен

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

/2/. Измененията на основните заплати по алинея 1 т. 3 се извършва след представяне на документ, удостоверяващ наличието на условието.

/3/ Индивидуалните основни заплати се договарят между работодателя и работещите по трудово правоотношение, в рамките на средствата за работна заплата.

/4/ Основната заплата на директора се изменя съгласно Заповед РД- 09–276 от 02.05.2024 г. на Министъра на образованието и науката относно правилата за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища, ЦСОП, РЦППО, УО, АОП, ДЛЦ, НДД за 2026 г.

V. ВИДОВЕ И РАЗМЕРИ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И УСЛОВИЯТА ЗА ТЯХНОТО ПОЛУЧАВАНЕ

Чл. 13. /1/ Работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, получават допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер **на 1% от индивидуалната основна заплата за всяка година трудов стаж,** по смисъла на чл. 8**;**

/2/ Допълнително трудово възнаграждение на директора за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на **1%** за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

Чл.14. Допълнителното трудово възнаграждение **за постигнати резултати** от труда се изплаща на персонала в институциите, с изключение на директорите.

/1/ За педагогическия персонал въз основа на оценяване, извършено по показатели (приложение № 4 от Наредба 4/2017 за нормиране и заплащане на труда) и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет. **Приложение 1.**

/2/ При извършване на оценяването по реда на ал. 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 по чл. 1. 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.

/3/ Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда се изплаща на директорите въз основа на оценяване, извършено по показатели (приложение № 5 от Наредба 4/2017 за нормиране и заплащане на труда) и критерии към тях, определени от работодателя.

/4/ Резултатите от труда на педагогическите специалисти се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 1 октомври.

/5/ Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда се изплаща един път годишно.

/6/ Право на ДТВ за постигнати резултати от труда имат **непедагогически специалисти**, които имат действително отработено при същия работодател най-малко **152 дни за учебната година**, за която се отнася оценяването.

/7/ Средствата за ДТВ за постигнати резултати от труда на **непедагогическия персонал** се планират в рамките на бюджета, не по-малко от **2,5 % и не повече от 3,5%** от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическия персонал.

/8/ Оценяването на непедагогическия персонал се извършва от комисия по показатели и критерии, приети на общо събрание. **Приложение 2.**

Чл.15. /1/ Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти, с изключение на директора, са включени в разходните стандарти за ученик и са планирани в рамките на бюджета на ПГ по ПСС в размер на между **4,2** % и **5** % от годишния размер на средствата за работни заплати за финансовата година. /основание: чл. 25 ал. 1 и 2 от Наредба за изм. и доп. на Наредба № 4 от 19.09.2017 /ДВ. 76 / 2017г/ и КТД за системата на предучилищното и училищното образование № Д01-269/06.12.2022 г.

/2/ Размерът на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда на директора на ПГ по МСС се определя от началника на РУО на база на получения индивидуален брой точки при оценяването и определеният лимит от средства за всички директори в област Благоевград, като средствата се предоставят целево от бюджета на МОН по бюджетите на ВРБ.

Чл. 16. /1/ Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат педагогическите специалисти, които са в трудови правоотношения с ПГ по МСС 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 е прекратено с ПГ по МСС преди края на учебната година, но имат действително отработени (без различните видове отпуск) най-малко 124 дни за учебната година при същия работодател. Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва в срока по чл. 13, ал. 4 за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се определя по реда на чл. 17, ал. 1 и се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

/3/ Лицата, изпълняващи норма преподавателска работа в повече от една детска градина, училище или център за подкрепа за личностно развитие, получават допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда там, където е открито работното място.

Чл. 17. /1/ Оценяването на постигнатите резултати от труда в ПГ по МСС се извършва от комисия, като председателят, членовете й 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 на директорите се определя от комисия, която включва експерти от регионално управление на образованието - Благоевград и от финансиращия орган - за общинските училища

Чл. 18. /1/ Размерът на допълнителното възнаграждение за всеки педагогически специалист в гимназията, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата по чл. 14, ал. 1 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 педаг. 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 заповедта по ал. 2.

Чл.19. /1/ Право на допълнително трудово възнаграждение по чл. 20, ал. 2, т.2 от Наредба 4/2017 г. за нормиране и заплащане на труда – за официални празници или за началото на учебната година – **до три пъти годишно** (24 май, 15 септември, Коледа) имат всички работещи по трудов договор в Професионална гимназия по МСС ”Пейо К. Яворов” гр. Гоце Делчев **при наличие на финансова възможност.** Конкретните размери на ДТВ се определят със заповед на Директора.

/2/ Допълнително трудово възнаграждение за официални празници или за началото на учебната година на директора до три пъти годишно се определя от Началника на РУО, гр. Благоевград в размер от 0 до 2 пъти от допълнителното трудово възнаграждение по чл. 20, ал. 2, т. 2 от Наредба № 4/20.04.2017 за нормиране и заплащане на труда на щатния персонал, но не повече от 3500 лв. общо за календарната година /т. 4 буква „б" от правилата за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища, ЦСОП, РЦПППО, УО, АОП, ДЛЦ, НДД за 2025 г./.

/3/ Допълнителното трудово възнаграждение се получава в пълен размер от педагогическите специалисти и непедагогическия персонал, които са в трудови правоотношения с ПГ по МСС към посочените дати и при отработени минимум месеци, както следва:

- За деня на българската просвета и култура и на славянската писменост – към 14.05 и четири месеца
- За началото на учебната година – към 14.09 и осем месеца
- За Коледа – към 14.12. и единадесет месеца

/4/Допълнителното възнаграждение се определя пропорционално на отработените дни, когато отработеното време е по-малко от предвидените месеци за посочените по-горе периоди. Отработеното време не може да бъде по-малко от един месец.

/5/ При определяне на отработеното време се включват всички ползвани законоустановени платени отпуски, с изключение на отпуска за отглеждане на малко дете, който се ползва на основание чл.164 от КТ, отпуска по временна неработоспособност повече от 10 работни дни и времето в неплатен отпуск. Когато лицето работи едновременно по основно и по допълнително трудово правоотношение (при условията на чл. 110 и 111 КТ), това допълнително възнаграждение се получава само по основното трудово правоотношение.

/6/ Лицата, които работят при **непълно работно време** с продължителност 4 (четири) часа, получават 50 на сто от допълнителното трудово възнаграждение, определено за съответната длъжност.

/7/ Допълнителното трудово възнаграждение по ал. /2/ се изплаща в едноседмичен срок от издаването на заповедта на Началника на РУО за определяне на допълнително трудово възнаграждение за официални празници или за началото на учебната година на директора.

Чл. 20 /1/ Допълнително трудово възнаграждение се заплаща на персонала за участие в организацията по провеждане на ДЗИ, ДИ за придобиване на СПК и НВО. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение на персонала, зает с организацията е **до 30 евро** на ден.

/2/ Допълнително трудово възнаграждение на Директора съобразно т. 3, буква „е" на Правилата за определяне работната заплата на директорите за организация и контрол по провеждане на външни оценявания (вкл. държавните зрелостни изпити и държавните изпити за придобиване на степен на професионална квалификация) се определя от Началника на РУО еднократно за годината и е в размер от 30 до 300 евро в зависимост от броя на учениците, за които е организирано и/или проведено външно оценяване и при условие, че във ВПРЗ е предвидено заплащане и за персонала в училището.

Чл.21 Възнаграждения, свързани със средства за уязвими групи /чл. 52 а , ал.1 и ал.2 от Наредба за финансирането на институциите в системата на образованието от 2017 г./ и средства, получени от спрени детски надбавки за ученици, допуснали пет и повече отсъствия по неуважителни причини, могат да се извършват:

/1/ Допълнително трудово възнаграждение на персонала за дейности по обща и допълнителна подкрепа на учениците за повишаване обхвата на учениците от уязвими

групи и задържането им в системата на предучилищното и училищно образование в размер, определен от директора на училището съобразно определените показатели за отчитане на напредъка по Механизма за съвместна работа на институциите по обхващане и включване в образователната система на децата и учениците в задължителна предучилищна и училищна възраст, като:

1. Персоналът се разделя на групи: заместник-директори, класни ръководители, други педагогически специалисти, непедагогически персонал.

2. Допълнително трудово възнаграждение на персонала за работа с ученици от уязвими групи може да се изплаща на два пъти: през м. юли – при отработено време минимум 5 месеца и през м. декември – при отработено време минимум 10 месеца.

3. При определяне на отработеното време се включват всички ползвани законоустановени платени отпуски, с изключение на отпуска за отглеждане на малко дете, който се ползва на основание чл.164 от КТ, отпуска по временна неработоспособност повече от 10 работни дни и времето в неплатен отпуск. Когато лицето работи едновременно по основно и по допълнително трудово правоотношение (при условията на чл. 110 и 111 КТ), това допълнително възнаграждение се получава само по основното трудово правоотношение.

4. Право на допълнително трудово възнаграждение за повишаване обхвата на учениците от уязвими групи и задържането им в системата на предучилищното и училищно образование имат всички работещи по трудов договор в Професионална гимназия по МСС ”Пейо К. Яворов” гр. Гоце Делчев към датата на издаване на заповедта на директора.

5. Допълнително трудово възнаграждение на Директора за повишаване на обхвата на учениците от уязвими групи и задържането им в системата на училищното образование се определя от правилата за определяне работните заплати на директорите за 2025 г, след утвърждаването на показатели за отчитане на напредъка по Механизма за съвместна работа на институциите по обхващане, включване и предотвратяване на отпадането от образователната система на учениците в училищна възраст.

6.Показателите за отчитане на напредъка по Механизма за съвместна работа на институциите по обхващане, включване и предотвратяване на отпадането от образователната система на учениците в училищна възраст се приемат на педагогически съвет в началото на всяка учебна година, утвърждават се със заповед на Директора и са неразделна част от тези правила като ***Приложение 3.***

/2/ Допълнително трудово възнаграждение за участие в екипи за съвместна работа на институциите за обхващане и включване в образователната система на деца и ученици в задължителна училищна възраст (екипи за обхват) за всяко действително посещение, отразено в протокол, и 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 децата и учениците в размер на **един лекторски час**.

/3/ Допълнително трудово възнаграждение за участие в екипи за съвместна работа на институциите за обхващане и включване в образователната система на деца и ученици в задължителна училищна възраст (екипи за обхват) за всяко действително посещение, отразено в протокол, за директора на училището, включен в екипа за обхват.

Чл. 22. /1/. За провеждане на допълнително обучение на ученици, които не са усвоили компетентностите, заложени в учебната програма или на ученици, които не владеят добре български език /чл.33 ал.14 от КТД, от 28.12.2025 г./ – **възнаграждение 9 евро** за един проведен час **.**

/2/. При възлагане на допълнителни ангажименти, свързани с профилактика на заболявания сред учениците при епидемична обстановка, на педагогическите специалисти или на служители от непедагогическия персонал в образователната институция за времето на изпълнение на съответните дейности се заплаша ДТВ по 52 евро месечно.

Чл.23./1/ Възнаграждение на Директора за организиране и контрол на провеждането на професионално обучение, финансирано по чл. 61 от Закона за професионално образование и обучение, в размер до 15% от предвидените възнаграждения на персонала, провеждащ обучението. Годишният размер не може да надвишава повече от **две основни месечни заплати** на директора за календарната година. чл. 4, буква г от правилата за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища, ЦСОП, РЦПППО, УО, АОП, ДЛЦ, НДД за 2026 г.

Чл. 24. /1/ При реализиране на финансови **икономии** в края на годината със заповед на директора могат да се определят и еднократни допълнителни трудови възнаграждения от Фонд работна заплата по като средствата се разпределят по следния начин:

Персоналът се разпределя на групи – ръководен, педагогически, административен, помощен. За всяка група се определя максимална сума за всеки член от нея. Сумата се съобразява с времето, през което работникът е бил в трудово-правни отношения с училището и резултатите от работата му. Служителите, на които се разпределят тези средства, трябва да са в трудово-правни отношения с училището към датата на заповедта на директора.

/2/ Еднократно допълнително трудово възнаграждение в края на годината на Директора в размер от 0 до 2 пъти от средното възнаграждение за щатния персонал, но не повече от 1250 евро./т. 4 буква „в" от правилата за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища, ЦСОП, РЦПППО, УО, АОП, ДЛЦ, НДД за 2026 г./

/3/ Еднократното допълнително трудово възнаграждение по чл. 23 ал./2/ се изплаща в едноседмичен срок от издаването на заповедта на Началника на РУО за определяне на еднократно допълнително трудово възнаграждение на директора.

Чл.25. /1/ В брутната заплата на персонала в ПГ по МСС освен допълнителните трудови възнаграждения, определени в КТ и подзаконовите нормативни актове по прилагането му, се включват и следните допълнителни възнаграждения:

1.За изпълнение на учебни часове по учебни предмети **над минималната норма** преподавателска работа /лекторски час/ на педагогическите специалисти се заплаща, както следва:

1.1.За учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър" или „бакалавър" по чл. 42, ал. 1, т. 1 от ЗВО на **6,29 евро.**

1.2.За учител, притежаващ професионална квалификация „учител", но не отговарящ на изискванията за заемане на конкретната длъжност на **5,16 евро.**

1.3.Зучител със средно образование на **4,62 евро**.

2.За по-висока лична квалификация:

2.1. За професионално-квалификационна степен:

а) за V ПКС - 21.00 евро.
б) за IV ПКС - 26.00 евро.
в) за III ПКС - 36.00 евро.
г) за II ПКС - 47.00 евро.
д) за I ПКС - 62.00 евро.

2.2. За образователна и научна степен „доктор" – 86,00 евро; „доктор на науките" - 105,00 евро.

2.3. Допълнителното възнаграждение за придобита професионално-квалификационна степен по т. 2.1 е с постоянен характер и се изплаща на педагогическите специалисти от началото на месеца, следващ датата на представяне на документ, удостоверяващ придобиването й.

3. За наставничество на учители се заплаща по **50 евро** месечно за срок до една година.

4. На класен ръководител - за консултиране на родители и ученици и водене на задължителната училищна документация на съответната паралелка се изплаща допълнително трудово възнаграждение по **31,00 евро** месечно. Тези дейности се извършват извън графика на учебните занятия в рамките на 45 минути седмично по график и ред, утвърден със заповед на Директора. 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. В случай, че съгласно седмичното разписание денят за консултиране на родители и ученици е неработен, директорът на ПГ по МСС утвърждава промяна на графика.

4.1.На педагогически специалисти, водещи документацията на ученици в самостоятелна форма на обучение - **35,00 евро**

5. За проверка на изпитни материали от национално външно оценяване и олимпиади, както следва:

а) за текстова писмена работа - 0,3 от лекторския час за всеки проверяващ;

б) за тест с избираеми и/или свободни отговори - 0,1 от лекторския час за всеки проверяващ;

6. За изпитване на един ученик в самостоятелна форма на обучение, както и за провеждане на приравнителни изпити за:

а) Председател на изпитна комисия - 0,3 от лекторския час.

б) Член на комисията - 0,2 от лекторския час.

7. За провеждане на държавен изпит по практика за придобиване на степен на професионална квалификация по професията/специалността:

а) Председател на комисия –**0,5 часа на ученик** ;

б) Член на комисия - **0,5 часа на ученик** ;

8. За проверка на една писмена работа на ученик от държавен изпит по теория за придобиване на степен на професионална квалификация по професията/ специалността - за всеки преподавател – **0,5 часа**.

9. За изготвяне и защита на дипломен проект за придобиване на степен на професионална квалификация по професията/специалността:

а) Консултант на ученик за изготвяне на дипломен проект - **4 часа**, за реално взети часове по график и отразени в електронния дневник;

б) Рецензент на дипломен проект - **2 часа;**

в) Председател на комисия за защита на дипломен проект – **0,8 часа на ученик**

г) Член на комисия за защита на дипломен проект - **0,5 часа на ученик**

10. На учители, водещи документацията на задочна или самостоятелна форма на обучение в училището – **минимум 31 евро** месечно. Възнаграждението се изплаща само през време на учебните занятия.

11. Допълнително трудово възнаграждение по международни, европейски и национални проекти и програми на педагогическите специалисти, включително и на директора - за управлението и изпълнението им, както и при техническото и

финансовото им изпълнение: по реда и условията на съответния проект или програма.
11.1. НП „Без свободен час“, модул „**Без свободен час в училище**” – както следва:
11.1.1. Възнаграждения на заместващия учител, включително и ако това е директорът /съгл. т. 3, буква „а“ от Правилата за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища, ЦСОП, РЦПППО, УО, АОП, ДЛЦ, НДД за 2025 г/, се определят в размер съгласно указанията на проекта., което включва и дължими осигуровки от работодател за учител, когато замества в училище в населеното място, в което е регистриран по настоящ адрес.
11.1.2. Възнаграждения на заместващия учител се определят в размер съгласно указанията на проекта., което включва и дължими осигуровки от работодател, когато замества в училище, намиращо се извън населеното място, в което е регистриран по настоящ адрес. Не се прилага за заместващ учител, работещ в същото училище, на когото се изплащат разходи за транспорт.
11.1.3 Стойностите на лекторските часове са еднакви за учители специалисти и учители неспециалисти, заместващи по програмата.
11.1.4. Когато заместващият учител се назначи при условията на КТ, разходът за сметка на програмата за пълен отработен месец не може да надвишава размера на началната заплата за длъжността „учител“ и дължимите от работодателя осигурителни вноски за тези средства.
11.2. НП **„Заедно в изкуствата и спорта“.** Изплащането на възнагражденията се извършва съгласно Указанията на проекта.
11.3. НП BG05M2OP001-5.001-0001 „**Равен достъп до училищно образование в условията на кризи**“ по ОП НОИР. Изплащането на възнагражденията се извършва съгласно Указанията.
11.4. НП **„Иновации в действие“.** Изплащането на възнагражденията се извършва съгласно Указанията на проекта.
11.5. Програма **„ЕРАЗЪМ +“** Изплащането на възнагражденията се извършва съгласно Указанията на проекта.
11.6. Оперативна програма **„Модернизиране на професионалното образование“.** Проект BG05SFPR001-3.001-0001
11.7. НП **„Квалификация на педагогическите специалисти“.** Изплащането на възнагражденията се извършва съгласно Указанията на проекта.
11.8. НП **„ИКТ в системата на предучилищното и училищно образование“** Изплащането на възнагражденията се извършва съгласно Указанията на проекта.
11.9. За всеки разработен електронен урок, който бъде одобрен и публикуван за общодостъпно ползване в „Дигиталната раница“ – по 90 евро за учителите.
11.10. НП „Оптимизиране на вътрешната структура на персонала“.
11.11. Програма „Образование“ 2021-2027 г. **Проект „Заедно ще можем повече“** №BG05SFPR001-1.008. Изплащането на възнагражденията се извършва съгласно указанията на проекта.
11.12. Проект BG05SFPR001-2.004-0001 **„Образователни маршрути в България“** по Програма „Образование“ 2021–2027 г.;

12. Възнаграждения за занимания по интереси, осигурени със средствата по стандарт за ПГ по МСС за занимания по интереси.

12.1. Възнаграждение на ръководител на група за занимания по интереси – педагогически специалист от ПГ по МСС или външен изпълнител - в размер на **един лекторски час**. за реално проведен час за занимания по интереси (съгл. чл. 16б, ал. 1 и ал. 2 от Наредбата за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищно образование)

12.2. ДТВ на директор за организация и контрол на заниманията по интереси (съгл. т. 3, буква „з“ от правилата за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища, ЦСОП, РЦПППО, УО, АОП, ДЛЦ, НДД за 2026 г, както следва:

- до 10 групи – 13.43 евро.
- до 20 групи – 20.40 евро.
- над 20 групи – 26.85 евро.

Възнаграждението се изплаща за действително отработено време, през което лицето е изпълнявало съответните дейности.

Чл.26. /1/. Допълнително трудово възнаграждение за работа с ученици със СОП на директори, учители и педагогически специалисти – **не по-малко от 21 евро** месечно. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия. Право на възнаграждението имат педагогическите специалисти, на които работата на ученици със СОП не произтича от преките служебни задължения.
/2/. Допълнително трудово възнаграждение на директор за организация на дейностите по приобщаващо образование - работа на ученици със СОП - 27,40 евро месечно. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия.

Чл.27. **/1/.** За секретар на педагогическия съвет – **16 евро месечно** /през уч. време.
/2/. За водене на Летописната книга на училището **-** 51 евро /за учебна година/.
/3/. За водене на документация по безопасност и охрана на труда по 11 евро на месец.
/**4**/. За ръководител на лицензиран учебен център към училището – 77 евро месечно.
/5/. За технически сътрудник на лицензиран учебен център към училището – 154 евро месечно.
/**6/.** За всеки външен завършил курсист категория В,С, ТкТ на инструктора се заплаща сумата от 77,00 евро.
/**7**/. За всеки външен завършил курсист категория А и В+Е на инструктора се заплаща сумата от 52,00 евро.

Чл. 28 /1/. За учители, които извършват дейности по ИКТ и не са ръководители на компютърни кабинети, на които е възложено обработката на задължителната електронна документация на образователната институция се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер, не по-малко от **18,00** евро месечно.

Чл. 29. За допълнително възложени дейности „извън преките служебни задължения“. /1/. При извънреден труд в полза на училището, при издигане авторитета на гимназията, директора има право да награждава ученици, учители, служители и работници с парични или други награди.

/2/. На работници и служители, положили извънреден труд със заповед (квестори, технически лица на олимпиади и други състезания) в **работни, почивни и празнични дни**, се заплаща трудово възнаграждение за извънреден труд в размери, определени в чл.262, ал.1, т. 1-4 от КТ.

Извънреден труд се заплаща с увеличение, уговорено между работника или служителя и работодателя, но не по-малко от:

1. 50 на сто – за работа през работните дни;
2. 75 на сто – за работа през почивните дни;
3. 100 на сто – за работа през дните на официалните празници;

4. 50 на сто – за работа при сумирано изчисляване на работното време. Когато не е уговорено друго, увеличението се изчислява върху **трудовото възнаграждение**, определено с трудовия договор.

/3/. На работниците и служителите в образователните институции, членове на организациите на работодателите и синдикатите, страни по договора, работещи на **01. Ноември**, се изплаща трудово възнаграждение, равно на удвоения размер на средно дневното брутно трудово възнаграждение.

/4/. Допълнително трудово възнаграждение за нощен труд за всеки отработен нощен час или част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч. - в размер на 1,08 евро.

Чл. 30 /1/. Допълнително трудово възнаграждение на педагогическите специалисти за допълнително обучение по отделен учебен предмет в учебни дни извън часовете по училищния учебен план като част от общата подкрепа за личностно развитие - в размер на един лекторски час, съгласно Чл. 24 ал. **/1/**

/2/. С настоящите ВПРЗ се зачитат следните условия за сходна работа, длъжност или професия, както следва:

1. За педагогически специалисти – подклас 23 от Националната класификация на професиите и длъжностите.
2. Непедагогически специалисти:

- Административен – подклас 24 от Националната класификация на професиите и длъжностите.
- Помощен - клас 9 от Националната класификация на професиите и длъжностите.

/3/. Условията за вътрешно заместване по смисъла на чл. 259 от Кодекса на труда се определят в съответното допълнително споразумение или нов трудов договор за длъжностите, както следва:

- за длъжност учител – учител със съответното образование – лекторски часове.
- за административна длъжност – оперативен счетоводител, домакин, СЧР – 70% от основата заплата на заместванията или се разпределя между заместващите;
- за длъжност чистач – чистач или работник всички специалности - 70% от основата заплата на заместванията или се разпределя между заместващите.

Чл. 31 /1/. На пътуващи педагогически специалисти, работещи по трудово правоотношение в ПГ по МСС от населеното им място по настоящ адрес на местоживеене до гр. Гоце Делчев и обратно се възстановяват извършените разходи за транспорт при спазване на Наредба №1/16.01.2017 г. за условията и реда за възстановяване на транспортните разходи или на разходите за наем на педагогическите специалисти в институциите в системата на предучилищното и училищното образование (посл. изм. и доп. ДВ бр. 36/27.04.2018 г., в сила от 01.01.2018 г.) след подадено заявление до директора на ПГ по МСС в срок не по-късен от срока, в който директора подава информация по чл. 44, ал. 1 от Наредбата за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование за съответната финансова година.

Чл. 32 /1/. Годишните средства **за квалификация** се определят в размер не **по-малък от 1,2 %** от годишните средства за работна заплата на педагогическия персонал и се предоставят за включването на педагогическите специалисти в квалификационни курсове, предварително съгласувани със социалните партньори, обсъждани на педагогически съвет и утвърдени от Директора.

/2/. Образователната институция планира минимум 50 % от средствата по ал. **/1/.** за вътрешноинституционални и междуинституционални квалификации, провеждани под формата на методически семинари, лектории, дискусионни форуми,

открити практики, презентации на творчески проекти, резултати и анализи на проведени педагогически изследвания и др. с цел обмяна на добри практики, взаимно учене, споделяне и насърчаване на иновации и повишаване на общото ниво на квалификация на педагогическите специалисти.

Чл.33. Социално -битово и културно обслужване **/СБКО/** в учебното заведение се финансира от средствата разчетени в делегирания бюджет в размер **на 3 %** от годишния фонд работна заплата на персонала по трудово правоотношение. Начинът на изплащане на средствата за СБКО се определят с решение на общото събрание на учителите и служителите. Средствата за СБКО се изплащат за действително отработено време.

Чл.34. **/1/.**Допълнителните и други трудови възнаграждения на директора се определят от Началника на РУО – Благоевград на основание раздел II от правилата за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища, ЦСОП, РЦПППО, УО, АОП, ДЛЦ, НДД за 2026 г.,

/2/. Началникът на РУО издава заповед за определяне на допълнителните трудови възнаграждения на директора с непостоянен характер, при условие, че е издадена заповед за начисляването им на персонала в училището.

/3/ Размерът на основната работна заплата и допълнителните възнаграждения с постоянен характер на работещите в ПГ по МСС – Гоце Делчев не може да бъде увеличаван при наличие на просрочени и неразплатени финансови задължения на повече от 8% от утвърдения бюджет на училището. Ограничението се прилага до намаляване на просрочени и неразплатени финансови задължения под 2 на сто от годишния бюджет на училището.

Чл.35. За работниците и служителите в системата на народната просвета, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, срокът за предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328, ал. 1, т.1-3 и 10 от КТ е **два месеца**.

Чл.36. За работниците и служителите в системата на народната просвета, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, обезщетение на основание – чл. 331,ал.2 от КТ – не по-малко от **5** брутни работни заплати.

Чл. 37. На работници и служители, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, се изплаща обезщетение в следния размер: /**1/** На осн. чл. 222, ал.1 от КТ – брутно трудово възнаграждение за срок от два месеца. /**2/** На основание чл. 222, ал.3 от КТ – на педагогическите 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 - **11,5** брутни работни заплати, 11 от които се изплащат по Национална програма, а **0,5** от работодателя.

/3/ На основание чл. 222,,ал.3 от КТ – на непедагогическите 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/ На основание чл. 222,,ал.3 от КТ – на педагогическите специалисти, които са

работили през последните десет години от трудовия си стаж и като непедагогически специалисти в една и съща образователна институция - **8,5** брутни работни заплати.
/5/ На основание чл. 222,,ал.3 от КТ – на работниците и служителите, които са работили при същия работодател по-малко от 10 години от трудовият му стаж – **2** брутни работни заплати.
/6/ При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест на основание чл.325 т.9 и чл. 327 т.1 от КТ, работникът или служителят имат право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за 3 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години не е получил обезщетение на същото основание.

VI. РЕД И НАЧИН ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНАТА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл. 38. Брутните месечни заплати на работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение включват:

1. Основното възнаграждение за действително отработено време през съответния месец;
2. Възнаграждение за ползван платен отпуск, ако има такъв;
3. Полагащи се допълнителни възнаграждения по ВПРЗ.
4. За работниците и служителите, членове на организациите на работодателите и синдикатите, страни по договора, дните обявени за неучебни при условие на чл.105, ал. 5 от ЗПУО се считат за неприсъствени дни, но не повече от **5 дни годишно**.

Чл. 39. Възнаграждението за платен годишен отпуск се изчислява съгласно разпоредбите на Кодекса на труда.

Чл. 40. За определяне, изчисляване и изплащане на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец отговарят лицата с функции по изпълнение на организацията на работната заплата, съответно гл. счетоводител и касиер.

VII. НАЧИН НА ФОРМИРАНЕ НА ОТЧЕТА ЗА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА ЗА ТЕКУЩО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл. 41. /1/ При изготвянето на работните заплати счетоводителят изготвя съответните ведомости – за аванс и заплати. Ведомостите се съхраняват 50 години в архива на училището и за тяхното съхранение отговаря лице определено със заповед на директора.
/2/ Главният счетоводител проверява изготвените ведомости - за съответствие с нормативните документи, съответствие с постъпили болнични листи, молби за отпуск, заповеди за извънреден труд и други промени през текущия месец, след което ги разписва и подава заедно с платежни документи за подпис от директора.
/3/ Преди изплащане на съответните средства за работна заплата се спазва процедурата по СФУК.

Чл. 42. Ежемесечно гл. счетоводител отчита изразходваните средства в месечен отчет по параграфи и след подписване от Директора го представя на първостепенния разпоредител с бюджет.

Чл.43. Периодично, най-малко един път в годината, гл. счетоводител извършва ревизия на процеса формиране, определяне, изчисляване и изплащане на работните заплати в училището.

VIII. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВ ДОГОВОР

Чл.44 Работникът или служителят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работодателя. Срокът на предизвестието при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца.

Чл.45 Страната, която има право да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие**,** може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестието, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестието.

Чл.46 Прекратяване по предложение на работодателя срещу уговорено обезщетение
/1/ Работодателят може да инициира прекратяване на трудовия договор и като предложи това на работника/служителя срещу обезщетение. Това обезщетение не може да бъде по-малко от четирикратния размер на последното месечно брутно трудово възнаграждение, което работникът/служителят е получил.
/2/ Допустимо е да се уговори и по-висок размер на обезщетението.

Чл. 47 Прекратяване на трудов договор поради болест

/1/ Обезщетението на това основание е в размер на двумесечното брутно трудово възнаграждение за освобождаване на служител, който не е в състояние да изпълнява трудовия си договор поради заболяване.
Чл. 48 Обезщетение за неизползван платен годишен отпуск
/1/ Обезщетението е съразмерно на полагаемата, но неизползвана част от отпуска. Базата за изчисляване на обезщетението е брутното трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца на прекратяване на трудовия договор.

/2/ **Изплащане на отпуск** при прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 224 от Кодекса на труда и дължимите осигурителни вноски за обезщетенията по чл.222, ал.1 от Кодекса на труда работникът или служителят има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за текущата календарна година пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж, и за неизползвания отпуск, отложен по реда на чл. 176, правото за който не е погасено по давност. 50% от сумата се осигуряват от работодателя и 50% по Национална програма „Оптимизиране на вътрешната структура на персонала“.

IX. ПОЛУЧАВАНЕ НА ПАРИЧНИ НАГРАДИ, СЪОБРАЗНО КОНКРЕТНИТЕ УСЛОВИЯ

Чл. 49. /1/ За образцово изпълнение на служебните задължения педагогическите специалисти и непедагогическия персонал, със заповед и по преценка на директора могат да се награждават с отличия и награди (парични и материални) .

/2/ Педагогическите специалисти се поощряват с морални и материални награди за високи постижения в училищното образование.

/3/ Отличията и наградите по ал. 2 са от бюджета на училището, при възможност до една минимална работна заплата: за принос към професионалната гимназия при подготовка на ученици за участие и класиране на призови места в конкурси, олимпиади, спортни състезания, изложения и национални състезания по професии, при изготвяне на програми и проекти на общинско, областно, национално и международно

ниво, при образцово участие в реализацията на програми и проекти на общинско, областно, национално и международно ниво, за активно участие в агротехнически мероприятия и поддържане на материалната база, за класен ръководител на паралелка без безпричинни отсъствия и негативни прояви, за извънкласни и извънучилищни изяви, представили на професионалната гимназия;

/4/ Общият размер на отличията и наградите по предходната алинея, което може да получи едно лице, не може да надвишава една минимална работна заплата.

/5/ Парична награда в размер до една основна работна заплата на директора, съобразно т. 4, буква «д» на Правилата за определяне работната заплата на директорите на общинските и държавните училища, ЦСОП, РЦПППО, УО, АОП, ДЛЦ, НДД за 2024 г, определена от Началника на РУО по критерии, разработени до 30 юни съвместно с регионалните организации на работодателите в системата на предучилищното и училищно образование.

/6/ Допълнителни трудови възнаграждения по чл. 49 се определят само при липса на просрочени и неразплатени задължения.

Чл. 50./1/ Педагогическите специалисти заместник директорите без норма преподавателска работа и главният счетоводител имат право на представително облекло за всяка календарна година съгласно Наредба № 14 от 16.11.2016 г. и КТД от 17.08.2020 г. Конкретната стойност се определя от директора за всяка календарна година в съответствие с бюджета на училището или определената сума в колективния трудов договор в размер не по-малко от **241,50 евро**.

/2/ Директорът получава средства за представително облекло за всяка календарна год. по чл. 219, ал. 4 от ЗПУО в размера, определен в предходната алинея.

/3/ Лицата от педагогическия персонал, които работят на **непълно** работно време, имат право на представително облекло пропорционално на продължителността на определеното им работно време.

/4/ При постъпване на работа през календарната година лицата по ал. 1,2 и 3 имат право на представително облекло пропорционално на оставащите до края на годината месеци. Когато лицето, което е получило представително облекло, напусне по време на календарната година, то възстановява частта от получената сума, установена пропорционално на неотработените месеци за годината.

/5/ За времето на неплатен отпуск, което съгласно чл. 160, ал. 3 от Кодекса на труда не се зачита за трудов стаж и не се полагат средства за представително облекло.

/6/ При изпълнение на служебните задължения лицата от непедагогическия персонал, имат право на безплатно работно облекло за всяка календарна година, в размер не по-малко от **177,17 евро.** При постъпване на работа, лицата от непедагогическия персонал получават работно облекло, чийто срок на износване започва да тече от датата на получаване.

X. САНКЦИИ И УДРЪЖКИ

Чл. 51 Удръжки от трудовото възнаграждение на работниците и служителите се осъществяват съгласно чл. 272 от КТ.

/1/. При осъществяване на ограничена имуществена отговорност по смисъла на чл. 210 от КТ, работникът и/или служителят отговаря за вредата която е причинил на

училището по небрежност или по повод изпълнение на трудовите задължения, в размер на вредата, но не повече от уговореното месечно трудово възнаграждение.

/2/. На работник или служител, на когото с длъжностната характеристика е възложено да събира, съхранява, разходва или отчита парични и материални ценности, отговаря спрямо работодателя, в размерите определени в чл. 207 и 208 от КТ.

/3/. Освен посочените в КТ случаи, при неизпълнение на общите задължения по чл.126 от КТ и конкретните задължения, определени с индивидуалните длъжностни характеристики, ако в едномесечен срок от връчването на Заповедта от директора, работникът и служителят аргументирано не оспорят основанието или размера на отговорността, определената сума се удържа от трудовото възнаграждение.

/4/. На работещите в ПГ по МСС с наложено дисциплинарно наказание по чл. 188, т. 2 от КТ допълнителни трудови възнаграждения по чл. 18, ал.1 и ал. 2, по чл. 19, ал.1 и ал. 2 и по чл. 27, ал. 1 и ал. 3 не се определят до изтичане срока на наказанието.

XI .ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

&,1. Настоящите Вътрешни правила влизат в сила от 15.09.2026 г.

&,2 Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите Вътрешни правила по предложение на работна група с участие на председателите на синдикалните организации в училището, под ръководството на Главния счетоводител.

&,3 Неразделна част от настоящите вътрешни правила е *Приложение 3* - „Показатели за отчитане на напредъка по механизма за съвместна работа на институциите по обхващане, включване и предотвратяване на отпадането от образователната система на децата и учениците в задължителна училищна възраст“.

&,4 Съгласно **Чл. 114.** от Закона за държавния бюджет на РБ за 2026 г. (1) преустановява се планирането, разходването и трансферирането на средства от бюджета за организиране, провеждане и обезпечаване на празнични, развлекателни и спортни прояви за служителите, в това число коледни, новогодишни тържества и други прояви с неслужебен характер.

(2) Преустановява се провеждането на работни срещи, оперативни и други съвещания, семинари и обучения на служители извън предоставените за управление административни сгради и помещения, освен в случаите на:

1. международни събития, произтичащи от двустранни или многостранни ангажименти, както и свързани с международни организации;

2. събития, изцяло финансирани от международни програми и проекти, по които организацията е бенефициент, доколкото разходът е изрично заложен като допустим в одобрения бюджет на програмата или проекта;

3. обучения, организирани от публични обучителни институции.

(3) Извън случаите по ал. 2, всички междуведомствени и вътрешни работни съвещания, координационни и други срещи на служители се провеждат единствено в дигитална среда (онлайн) чрез използване на наличната ведомствена инфраструктура.

Приложение 3

ПОКАЗАТЕЛИ

за отчитане на напредъка по механизма за съвместна работа на институциите по обхващане, включване и предотвратяване на отпадането от образователната система на деца и ученици в задължителна училищна възраст

№	Показател	*Начин на измерване*	*Отчита се напредък*	*Не се отчита напредък*
1	Сформиране на екипи за обхват.	Съотношение между идентифицирани ученици и брой екипи за обхват на учениците	1	По - малко от 1
2	Брой изготвени мерки за идентифициране на ученици.	Съотношение между брой идентифицирани ученици и брой изготвени мерки за идентифицирани ученици	1	По - малко от 1
3	Брой реализирани мерки на идентифицираните ученици	Съотношение между брой идентифицирани ученици и брой реализирани мерки за идентифицирани ученици	1	По - малко от 1
4	Брой напуснали училище.	Съотношение между брой напуснали ученици и общ брой ученици	1	Повече от 1
5	Процент увеличение/намаление на безпричинните отсъствия	Среден брой неизвинени отсъствия спрямо средния брой такива за предходната учебна година	Процент намаление	Процент увеличение
6	Брой реинтегрирани в училище.	Брой реинтегрирани в училище спрямо предходната година	По - висок брой	По-нисък брой
7	Повишаване на успеха на учениците.	Реализиран по висок среден успех на един ученик спрямо предходната година	По-висок успех	По нисък успех
8	Резултати от НВО при учениците от 10 клас.	Реализиран по висок среден успех от НВО спрямо предходната година	По- висок успех	По – нисък успех