



ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ „ХРИСТО БОТЕВ“ с. САДОВЕЦ,
община ДОЛНИ ДЪБНИК, област ПЛЕВЕН
ул. „Св.Св. Кирил и Методий“ № 2, тел. 06521-2313
e-mail: info-1500503@edu.mon.bg ; ou_sadovec@abv.bg

УТВЪРДИЛ
ДИРЕКТОР:

ВЕСЕЛА ПЕТКОВА

Заповед № 300 – 270 / 23.01.2026 г.

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА В ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ „ХРИСТО БОТЕВ“

2026 г., с. Садовец

РАЗДЕЛ ПЪРВИ ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Тези правила уреждат организацията на работната заплата за работещите по трудово правоотношение в Основно училище „Христо Ботев“ с. Садовец и са изготвени в съответствие с Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, Наредба № 4 от 20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда, Правилата за определяне 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 по чл.49, ал.3 от ЗПУО, на астрономическите обсерватории и планетариуми, на Държавния логопедичен център и на Националния дворец на децата за 2025 година, Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование, както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

(2) Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с действащата нормативна уредба.

(3) Изработването на настоящите правила, както и всички техни изменения и допълнения се извършва с участие на органите на синдикалната организация в училището, като се вземат предвид, получените от нея предложения и становища.

Чл. 2. (1) Организацията на работната заплата в учебното заведение включва:

1. реда и начините за формиране на средствата за работна заплата;
2. условията и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;
3. видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;
4. реда и начините за изчисляване на brutната месечна заплата;

5. начина на формиране на отчета на средствата за работна заплата за текущо възнаграждение;

6. получаване на парични награди, съобразно конкретните условия.

Чл. 3. (1) Работната заплата на персонала в учебното заведение се определя в съответствие със следните системи за заплащане на труда:

1. за педагогическите специалисти – повременна система и в зависимост от годишната норма преподавателска заетост, определена със Списък – образец № 1, съгласно Наредба № 4 от 20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда, длъжностната характеристика, други задължения, определени с индивидуалния трудов договор;

2. за непедагогическия персонал – повременна система, длъжностната характеристика, други задължения, определени с индивидуалния трудов договор.

(2) В групата на педагогическите специалисти се включват следните длъжности:

1. педагогически специалисти с ръководни функции – директор;

2. педагогически специалисти – учители.

(3) В групата на непедагогическия персонал се включват длъжности, групирани в две групи:

1. административен персонал – счетоводител с висше образование и придобита образователна квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ или специалист с присъдена квалификационна степен „професионален бакалавър“; завеждащ административна служба;

2. помощно-обслужващ персонал – касиер-домакин, огняр, шофьор училищен автобус, чистачи.

РАЗДЕЛ ВТОРИ ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. (1) Директорът на учебното заведение, самостоятелно определя числеността на персонала и средната месечна брутна заплата на персонала, съобразно утвърдените разходи, като изготвя и утвърждава щатно разписание на длъжностите на персонала, длъжностно щатно разписание и поименно разписание на длъжностите и работните заплати, като приоритетно се осигуряват работните места за педагогически специалисти, за да се гарантира изпълнението на учебния план в училището.

(2) Длъжностното щатно разписание се утвърждава при изготвяне и актуализация на Образец № 1 или при промяна числеността на непедагогическия персонал.

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

Чл. 5. Средствата за работна заплата се използват за определяне и изплащане на:

1. основните месечни работни заплати на зетите по трудов договор с включена добавка за професионално-квалификационна степен, свързана с изпълняваната работа;

2. допълнителни трудови възнаграждения с:

а. постоянен характер – за придобит трудов стаж и професионален опит и др.;

б. за новопостъпили учители и новопридобита професионално-квалификационна степен се начислява като допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер;

в. временен характер – изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа, извънреден и нощен труд, за консултиране на родители и ученици и водене на училищна документация, проверка на определени писмени работи; за работа с деца и ученици със СОП; допълнително възнаграждение за работа по проекти и програми, финансирани от ЕС чрез Европейските структурни и инвестиционни

фондове; за участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане, включване и предотвратяването на отпадането от образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст; ръководители на групи за занимания по интереси;

г. възнаграждения за платен годишен отпуск или друг вид платен отпуск, заплащан от средствата за заплати, договорен с индивидуален трудов договор;

д. обезщетения по Кодекса на труда, в т.ч. договорени в индивидуалните договори на работниците и служители.

е. допълнителни възнаграждения за постигнати резултати.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 6. (1) Индивидуалният размер на началната (минималната) основна работна заплата на педагогическите специалисти при нормална продължителност на работното време не може да бъде по-нисък от:

1. за директор на училище – 1393,69 €
2. за старши учител – 1180,01 €
3. за учител – 1144,05 €

(2) Размерът на индивидуалната месечна работна заплата на педагогическите кадри се определя, като задължително се отчита:

1. заеманата учителска длъжност;
2. професионалната квалификация, необходима за заеманата длъжност;
3. професионалният опит, придобит на учителска, възпитателска или приравнена към тях длъжност.

(3) 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 20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда.

(4) При определяне на по-висока индивидуална норма преподавателска работа по реда на чл.10, ал.1 от Наредба № 4 на педагогическите специалисти се определя по-висока индивидуална основна месечна работна заплата пропорционално на увеличението на нормата.

(5) Когато в началото на учебната година на педагогически специалист се определи по-ниска индивидуална норма на преподавателска работа от тази за предходната учебна година или определената индивидуална норма преподавателска работа се намали в някои от случаите по чл.11 от Наредба № 4, 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.

(6) Размерът на основната заплата на непедagogическия персонал, членове на СИНДИКАТИТЕ, при нормална продължителност на работното време не може да бъде по-нисък от:

1. за длъжности, неизискващи образователна степен и професионална квалификация – минималната работна заплата;
2. за длъжностите „образователен медиатор“ – не по-малко от 105 % от минималната работна заплата;
3. за длъжностите с квалификация „огняр“, „шофьор на автобус“ и подобни на тях

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

4. за длъжностите „домакин“, „касиер“, ЗАС и подобни на тях длъжности – не по-малко от 115 % от минималната работна заплата;

5. за длъжностите „счетоводител“ не по-малко от 135 % от минималната работна заплата;

6. за длъжностите, заемани от специалисти с висше образование „главен счетоводител“, не по-малко от 180 % от минималната работна заплата.

(7) Договореностите по ал.6, т.2, т.3, т.4, т.5 и т.6 се прилагат за работници и служители със съответната професионална квалификация и с издадени документи по Наредба № 2 от 22.06.2018г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години.

(8) Конкретните размери на индивидуалните основни работни заплати се договарят между работодателя и работещите по трудово правоотношение, в рамките на утвърдените от първостепенния разпоредител с бюджетни кредити средства за работни заплати и се определят в индивидуалния трудов договор.

Чл. 7. (1) При определяне продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение, се зачита изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, придобития трудов стаж до 01.07.2007 година по трудово или служебно правоотношение.

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

1. За педагогическия персонал – в съответствие с чл.19, ал.1, ал.2 и ал.4 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, както и в други отрасли и дейности по специалността от висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“, която ползва като учител;

Съгласно чл.19, ал.1 от НПОС учителски стаж е осигурителният стаж, положен на учителска или възпитателска длъжност в учебни и възпитателни заведения. За учителски стаж се счита и осигурителният стаж на директорите и заместник-директорите на учебни и възпитателни заведения, ако те са изпълнили пълната норма задължителна преподавателска работа.

Съгласно чл.19, ал.2 от НПОС учителски стаж е и осигурителният стаж на лицата, заемащи длъжности по списък, утвърден от министъра на образованието и науката, съгласуван с управителя на НОИ, ако отговарят на изискванията за заемане на длъжността учител или възпитател съобразно придобитото образование, професионална квалификация и правоспособност и са изпълнили пълната норма за задължителна преподавателска работа.

Съгласно чл.19, ал.4 от НПОС за учителски стаж се зачита и осигурителният стаж, положен след 1 януари 2007г. на длъжността „възпитател“ в домовете за деца, лишени от родителска грижа, и осигурителният стаж, положен след 1 януари 2008г. на длъжността „възпитател“ в останалите специализирани институции за предоставяне на социални услуги за деца или в други места за предоставяне на социални услуги в общността, както и осигурителният стаж, положен след 1 януари 2009г. на длъжността „педагог“ или „възпитател“ в домовете за медико-социални грижи за деца и в детските ясли.

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

Чл. 8. Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, колективен трудов договор или вътрешен акт на работодателя (директора) от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителът 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 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. 9. 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. основната работна заплата;
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;
4. възнаграждението за платен годишен отпуск.

Чл. 10. Формираните, съгласно правилата месечни индивидуални работни заплати, се заплащат авансово и окончателно: аванс – до 10-то число на текущия месец, заплата – до 25-то число на месеца, следващ този, през който е положен трудът и за който се начислява работна заплата.

Чл. 11. 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, доказана със съответните документи;
4. в други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118 и чл. 119 от Кодекса на труда.

Раздел четвърти

ВИДОВЕ И РАЗМЕРИ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И УСЛОВИЯТА ЗА ТЯХНОТО ПОЛУЧАВАНЕ

Чл. 12. (1) В брутната работна заплата на персонала в Основно училище „Христо Ботев“ с. Садовец освен допълнителните възнаграждения, определени в Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове, се включват и следните допълнителни трудови възнаграждения:

1. за изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа;
2. за професионално – квалификационна степен;
3. за водене на задължителната документация, както и за консултиране на родители и ученици;
4. за директор, класни ръководители, учители и възпитатели, работещи с деца със специални образователни потребности;
5. за постигнати резултати от труда през учебната година съгласно раздел V от Наредба № 4 на МОН от 20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда;
6. за проверка и оценка на изпитни материали от олимпиада, състезание и НВО;
7. за изпитване на един ученик във формите на задочно, дистанционно, индивидуално или самостоятелно обучение;
8. за наставничество на новоназначен учител;
9. допълнително възнаграждение за работа по проекти и програми, финансирани от ЕС чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове;
10. за участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане, включване и предотвратяването на отпадането от образователната система на деца и ученици в

задължителна предучилищна и училищна възраст.

11. за организация и контрол на заниманията по интереси.

12. за извършени тествания на учениците с бързи антигенни тестове.

13. за обработка на задължителната електронна документация на образователната институция.

(2) Учебният час над минималната норма задължителна преподавателска работа (лекторски час) на педагогическите специалисти се заплаща в съответствие с КТД в СПУО, не по-малко както следва:

1. за педагогически специалист с висше образование с придобити образователно-квалификационни степени „магистър“или „бакалавър“ – 6,29 €;

2. за педагогически специалист с професионална квалификация „учител“, но неотговарящ на изискването за заемане на длъжността – 5,16 €;

3. за педагогически специалист със средно образование – 4,62 €.

(3) Когато часът е по учебен предмет, за който придобитите от учителя образование, професионална квалификация и правоспособност не отговарят на изискванията за заемане на длъжност „учител“ по този предмет, възнаграждението за часа е в размерите по ал. 2, т. 2.

(4) Когато часът на класа е над нормата за задължителна преподавателска работа, се заплаща в размер 6,29 €.

(5) Допълнителното възнаграждение за придобита професионално – квалификационна степен е с постоянен характер и се изплаща от началото на месеца, следващ датата на представяне на документ, удостоверяващ придобиването ѝ, в следните размери:

– За V ПКС – 20,40 €

– За IV ПКС – 23,63 €

– За III ПКС – 33,29 €

– За II ПКС – 46,71 €

– За I ПКС – 60,67 €.

(6) 1. Допълнително трудово възнаграждение по ал. 1, т. 3, се определя за класни ръководители, които обучават ученици в дневна форма на обучение и на учители в групите за ЦОУД и се дава за водене на задължителната документация и за консултиране на родители и ученици;

2. тези дейности се извършват 45 минути извън седмичното разписание на учебните занятия по график, утвърден от директора;

3. възнаграждението на класен ръководител е в размер на 26,85 € месечно и се изплаща след представяне на попълнена декларация;

4. възнаграждението на учител в група за ЦОУД е в размер на 12,89 € месечно и се изплаща след представяне на попълнена декларация;

5. възнаграждението се изплаща само през времето на учебните занятия.

6. допълнителното възнаграждение се изплаща само за действително отработеното време, през което лицето е изпълнявало съответните дейности.

7. при отсъствие на класния ръководител допълнителното трудово възнаграждение се изплаща на заместващия учител пропорционално на времето на заместване.

(7) За класни ръководители, учители и учители в групи за ЦОУД, работещи с деца със специални образователни потребности се заплаща по 20,40 € месечно. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време от лицата през периода на учебните занятия след попълване на ежемесечна декларация за отработеното време с учениците със СОП. За директора за организация на дейностите по приобщаващо образование на учениците със СОП съгласно раздел II, т.4, буква „е“ от Правилата за определяне работните заплати на директорите.

(8) За проверка и оценка на писмена работа от олимпиада, състезание и НВО по ал. 1, т. 6

допълнителното трудово възнаграждение като лекторски часове, както следва:

- за текстова писмена работа – 0,3 часа;
- за тест с избираеми и/или свободни отговори – 0,1 часа.

(9) За изпитване на един ученик във формите на задочно, дистанционно, индивидуално или самостоятелно обучение по ал. 1, т. 7, възнаграждението е както следва:

- а) председател на комисия – 0,3 часа;
- б) член на комисия – 0,2 часа.

(10) За наставничество на учител – наставник се заплаща по 34,90 € месечно за срок до една година.

(11) Допълнителното възнаграждение за работа по проекти и програми, финансирани от ЕС чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове се изплаща, както следва:

1. На ръководители на групи за допълнително обучение, размерът на средствата за възнаграждения, включително осигурителните вноски за сметка на работодателя се определят с Указания за изпълнение на дейностите на съответния проект.

1.1. Възнагражденията на ръководителите на групи за допълнително обучение се изплащат за отчетен пакет за изпълнение на дейностите по утвърдената програма на групата, одобрен от директора и утвърден от експерт РУО в информационната система на проекта.

1.2. Одобрените удостоверения се разпечатват и съхраняват към документацията по проекта.

1.3. Изплащането на възнагражденията на ръководителите се извършва след предоставяне на трансфер от ЕС.

2. За срока на проекта на членовете на сформирания училищен екип за организация и управление (УЕОУ), в които се включват следните позиции: координатор „Организация и управление“ – директорът на училището; координатор „Изпълнение на дейностите“ – координаторът по чл. 7 от Наредбата за приобщаващото образование; експерт „Техническо и финансово изпълнение“, се изплаща възнаграждение за изпълнение на определените им задължения по организиране, управление, контрол и отчитане на дейностите на ниво училище въз основа на одобрен отчет за извършена работа.

2.1. Часовата ставка на членовете се определя в размер на индивидуалната часова ставка на лицето по основното му трудово правоотношение.

Индивидуалната часова ставка се изчислява, като сумата от основната индивидуална работна заплата и допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит на лицето се разделят на 168 часа.

2.2. Отчетите на членовете на УЕОУ се изготвят за всеки месец, подписват се и се одобряват чрез информационната система от директора на училището.

2.3. Отчетът на директора на училището се одобрява чрез информационната система на проекта от началника на РУО – Плевен.

2.4. Одобрените месечни отчети се разпечатват и съхраняват към счетоводната документация по проекта.

2.5. Изплащането на възнагражденията на членовете на УЕОУ се извършва периодично. Периодът за изплащане на възнагражденията на ръководителите на групи се определя от директора на училището.

(12) Допълнително възнаграждение се изплаща на педагогически специалисти и на друг персонал, включени в екипите за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст по чл.1, ал.3, т.1 от ПМС № 100 от 08.06.2018г. за създаване и функциониране на Механизъм за съвместна работа на институциите по обхващане, включване и предотвратяване на отпадането от образователната система на деца и

ученици в задължителна училищна възраст, изм. и доп. с ПМС № 259 от 14.10.2019г.

1. За участие в екипи за съвместна работа на институциите за обхващане и включване и предотвратяване на отпадането от образователната система на деца и ученици в задължителна училищна възраст (екипи за обхват) – за действително посещение, отразено в протокол, и за участие на представители на училището, включени в екипа за обхват, които работят с институциите по въпросите за обхващането, включването и превенцията на отпадането от образователната система на децата и учениците, се заплаща допълнително трудово възнаграждение по 1/3 лекторски час.

(13). Допълнително възнаграждение на директора за организация и контрол на заниманията по интереси се изплаща съгласно заповед на началника на РУО – Плевен.

(14). При възлагане на допълнителни ангажименти, свързани с профилактика на заболявания сред учениците при епидемична обстановка, на педагогическите специалисти или служители от непедagogическия персонал в образователната институция за времето на изпълнение на съответните дейности се заплаща ДТВ по 53,69 € месечно.

(15). На педагогически специалисти и/или служители от административния персонал, които извършват дейности по ИКТ и не са ръководители на компютърни кабинети, на които е възложено обработка на задължителната електронна документация на образователната институция се заплаща не по-малко от 17,72 € месечно.

Чл. 13. (1) Допълнително трудово възнаграждение за участие в образователния процес и в работата по възпитанието и развитието на учениците имат всички работещи по трудов договор в Основно училище „Христо Ботев“.

(2) При наличие на финансова възможност допълнително трудово възнаграждение **може** да се получи за официални празници или за началото на учебната година – до три пъти годишно – за Деня на българската просвета и култура и на славянската писменост – 24 май, за Началото на учебната година – 15 септември и Коледа – 24 декември.

(3) Общият размер на допълнителното трудово възнаграждение е до една минимална месечна заплата. Лицата трябва да имат отработени:

- за 24 май – четири месеца към 10 май;
- за началото на учебната година – осем месеца към 10 септември;
- за Коледа – единадесет месеца към 10 декември.

(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.

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

(7) Допълнително трудово възнаграждение се получава, ако към датата на изплащане работниците и служителите са в трудово-правни отношения с училището.

Чл. 14. (1) Работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, могат да получават допълнителни възнаграждения, както следва:

(2) За придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1% от индивидуалната основна заплата за всяка година трудов стаж.

(3) Правата на новопостъпилите работници и служители, с оглед размера на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, се установява след преценяване и определяне на продължителността на трудовия стаж, относно същата, сходна

и със същия характер работа, длъжност или професия.

(4) Условието 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:

1. за длъжност учител (учител със съответното образование) – лекторски часове по условията на чл.12, ал.2.
2. за длъжност учител в група за ЦДО – учител.

РАЗДЕЛ ПЕТИ
УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНОТО
ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА НА
ПЕРСОНАЛА

Чл. 15. (1) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на персонала, с изключение на директора, въз основа на оценяване за:

1. педагогическите специалисти – извършено по показатели (приложение № 4) и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет;
2. непедagogическия персонал – извършено по показатели и критерии към тях, разработени в училището и приети на общо събрание.

(2) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на директора въз основа на оценяване, извършено по показатели съгласно приложение № 5 от Наредба № 4 от 20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда и критерии към тях, определени от работодателя в зависимост от вида и спецификата на училището.

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

Чл. 16. (1) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическия персонал, с изключение на директора, са включени в стандартите за едно дете или ученик и се планират в рамките на бюджета на училището в размер на 4,2 % 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 непедagogическия персонал са включени в стандартите за едно дете или ученик и се планират в рамките на бюджета на училището в размер на 2,5 % от годишния размер на средствата за работни заплати на непедagogическите специалисти.

(3) Средствата за изплащане на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда на директора се осигуряват по бюджета на Министерството на образованието и науката и се изплащат в зависимост от получения брой точки при оценяването.

Чл. 17. (1) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда има персоналет в училището, който е в трудови правоотношения с училището 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 непедagogическия персонал.

(2) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда има и

персоналът в училището, чието трудово правоотношение е прекратено с училището преди края на учебната година, но има действително отработени (без различните видове отпуск) дните по ал.1 за учебната година при същия работодател. Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва в срока по чл.15, ал.3 за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното възнаграждение се определя по реда на чл.20, ал.1 и се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

(3) 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.

Чл. 18. (1) Оценяването на постигнатите резултати от труда се извършва от комисия, като председателят, членовете ѝ и техният брой се определят с решение на педагогическия съвет.

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

(3) Оценяването на постигнатите резултати от труда на директора се определя съгласно чл. 27, ал. 4, т.1 и ал. 5 от Наредба № 4 от 20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда.

(4) Оценяването на постигнатите резултати от труда на непедагогическия персонал се извършва от директора (с до 10 броя непедагогически персонал), 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. 19. (1) Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват чрез попълване на карта за всяко лице, съдържаща показателите за оценка и критериите към тях.

(2) Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от комисията по чл.18, ал.1, съответно от директора – в случаите по чл.18, ал.2 и в 3-дневен срок от подписването ѝ 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.18, ал.1, съответно до директора – в случаите по чл.18, ал.2, в срок до 3 дни от датата, на която оценяваният се е запознал с картата си за оценка на резултатите от труда.

(6) Комисията по чл.18, ал.2, съответно директорът – в случаите по чл.18, 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. 20. (1) Размерът на допълнителното възнаграждение на всеки педагогически специалист, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата по чл.16, 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 педагогическите специалисти се определят със заповед на директора, 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.

РАЗДЕЛ ШЕСТИ РЕД ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНАТА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл. 21. 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;
3. полагащи се допълнителни възнаграждения.

Чл. 22. (1) Среднодневният размер на основната заплата се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата на лицето се раздели на броя на работните дни през съответния месец.

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

Чл. 23. (1) Възнаграждението за платен годишен отпуск се изчислява съгласно разпоредбите на Кодекса на труда.

(2) Към определеното възнаграждение по ал. 1 се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на работната заплата, ако лицето е било в платен годишен отпуск към датата на изчисляване на възнаграждението и към тази дата работните заплати са изменени с акт на Министерския съвет.

Чл. 24. 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 ЗАС и счетоводителя.

РАЗДЕЛ СЕДМИ ПОЛУЧАВАНЕ НА ПАРИЧНИ НАГРАДИ, СЪОБРАЗНО КОНКРЕТНИТЕ УСЛОВИЯ

Чл. 25. (1) При реализирани финансови икономии със заповед на директора може да се определи и еднократно материално стимулиране.

(2) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение не може да надвишава една брутна заплата.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Професионално-квалификационна степен се удостоверява със свидетелство по образец (приложение № 17 към чл.55, ал.5) от Наредба № 15 от 22.07.2019г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.

§ 2. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл. 37 от Кодекса на труда.

§ 3. Настоящите правила се обсъждат с представителите на работниците и служителите и се представят на общо събрание на колектива.

§ 4. За допуснати нарушения на определените изисквания в настоящите правила,

виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност, ако не подлежат на по-тежко наказание.

§ 5. Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите Вътрешни правила по предложение на работна група под ръководството на счетоводителя.

§ 6. Настоящите Вътрешни правила са актуализирани съгласно Анекс № Д 01-7/20.01.2026г. към КТД за системата на предучилищното и училищното образование № Д 01-298 от 22.12.2025г., съгласувани са със синдикалната организация на СБУ и влизат в сила от 01.01.2026г.

СЪГЛАСУВАЛ:



НИНА ПЕТРОВА
Председател на СО
на СБУ