СРЕДНО УЧИЛИЩЕ „ХРИСТО БОТЕВ”

гр. Джебел 6850, ул. „Тракия” №5
тел.: 03632 2017
e- mail: info-909301@edu.mon.bg

УТВЪРЖДАВАМ:
ДИРЕКТОР:……
/НЕЗИХА ХАСАН/

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

ЗА УЧЕБНАТА 2026/2027 година

Настоящите правила са приети на заседание на Педагогическия съвет с Протокол № 9 от 10.09.2026 г. и са Актуализирани със Заповед № 1133-133 от 19.10.2026 г. на Директора

РАЗДЕЛ I

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Настоящите Вътрешни правила за работната заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в Средно училище „Христо Ботев”, гр. Джебел и са изготвени в съответствие с :

- Кодекса на труда;
- Наредба за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС 4 от 17.01.2007 г.;
- Наредба №4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда/обн.-ДВ,бр.34 от 28.04.2017 г.,в сила от 01.01.2017 г.;изм. и доп., бр.76 от 19.09.2017 г., в сила от 01.09.2017 г. Наредба за изменение за Наредба№4/2017г. Обн. ДВ. Бр.71 от 02.09.2022г. изм. и доп., бр. 75 от 2023 г. Издадена от министъра на образованието и науката.

- Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование **№ Д 01- 298/22.12.2025 г.**
- Анекс **№ Д 01-141 от 13.10.2026 г. към КТД № Д 01- 298/22.12.2025 г.**
- Закона за държавния бюджет;
- Други нормативни актове и документи, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

(2) Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с приетата нормативна уредба и след обсъждане с ръководството на синдикалната организация в училището.

Чл. 2. С настоящите правила се определят:

- Общите положения за организацията на работната заплата;
- Условията, реда и начините за формиране на средствата за работна заплата;
- Условията и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;
- Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;
- Реда и начините за изчисляване на брутната месечна заплата.
- Начина на оформяне на отчета на средствата за работната заплата за текущо възнаграждение;
- Условията и редът за получаване на парични награди,съобразно конкретните условия.

Чл. 3. Системата за заплащане на труда на педагогическия и непедагогическия персонал е повременна.

РАЗДЕЛ II

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

ЧЛ.4 /1/. Определянето на работната заплата е в съответствие Наредба №4 от 20.04.2017г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета. С нея се уреждат условията и редът за определяне на индивидуалните месечни работни заплати в средното образование за персонала, който е педагогически и непедагогически.

/2/. В състава на педагогическия персонал се включват:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции – директор, заместник- директор.
2. Педагогически специалисти – учители ,старши учители, психолог и ресурсен учител.

/3/. В групата на непедагогическия персонал се включват длъжностни групирани в две групи.

1.Помощно-обслужващ персонал-счетоводител-касиер, домакин, завеждащ административна служба, библиотекар;

2.Работници-чистачи.

Чл.5 Основни цели на прилагането на ВПРЗ са:

1. Спазване на законите и нормативните уредби при формиране на индивидуалната работна заплата на педагогическия и непедагогическия персонал.

2. Мотивиране на педагогическия и непедагогическия персонал за ефективно и качествено изпълнение на служебните задължения и постигане на целите в развитието на образованието
3. Спазване на принципите на договаряне: работодател – изпълнител (служител, работник).

РАЗДЕЛ III
ФОРМИРАНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 6. Формиране на средства за работна заплата.

1. Годишният размер на средствата за работна заплата се формира на основата на разчетената с бюджета численост на персонала и средни месечни брутни работни заплати на едно лице от персонала за съответния период. Средствата за работна заплата се определят в рамките на делегирания бюджет съобразно размера на субсидията, получена от финансиращия орган и разпределена от ПРБК на база утвърдена формула.
2. Директорът на училището, прилагащо системата на делегираните бюджети, определя самостоятелно числеността на персонала и средната месечна брутна работна заплата на персонала съобразно възможностите на утвърдения бюджет и в съответствие с действащите нормативни документи, в това число с настоящите правила, като изготвя и утвърждава щатно разписание на длъжностите на персонала и щатно разписание на длъжностите и работните заплати за тях (поименно щатно разписание).

2.1. Длъжностното щатно разписание се утвърждава при изготвяне и при актуализация на Списък Образец №1 или при промяна числеността на персонала.

2.2. Поименното щатно разписание се утвърждава при всяка промяна на работната заплата.

3. Средствата за работна заплата се определят като произведение от утвърдената численост на персонала и средната брутна работна заплата на едно лице. Брутният фонд работна заплата включва средствата за основни работни заплати, допълнителни трудови възнаграждения и други трудови възнаграждения.
4. При наличие на просрочени задължения по делегирания бюджет на училището директорът извършва и съкращение на числеността на персонала.

Чл. 7. Разпределение на средствата за работна заплата.

Средствата за работна заплата за съответния период се използват за определяне и изплащане на:

1. Основни месечни работни заплати по трудов договор, които се определят в рамките на делегирания бюджет на училището и съответния образователен ценз, а за учителите и според съответната им професионална квалификация, норма преподавателска работа, кариерно развитие и постигнати резултати от труда в съответствие с уговорената продължителност на работното време.

1.1. Служителите получават допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1 % от основното трудово възнаграждение.

1.2.При назначаване на пенсиониран служител не му се начислява допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1 % от основното трудово възнаграждение.

2. Допълнителни трудови възнаграждения (с постоянен и с временен характер) по Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, Кодекса на труда, за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета;. за нормите за преподавателска работа и реда за определяне числеността на персонала в системата на народната просвета; други нормативни актове, КТД и/или определените с тези правила.

2.1. Допълнителните трудови възнаграждения в горепосочените нормативни документи се изплащат при наличие на финансови средства в рамките на делегирания бюджет на училището (с изключение на тези със задължителен – постоянен характер).

3. Обезщетения по КТ , КТД и договорени обезщетения в индивидуалните трудови договори на педагогическия и непедагогическия персонал.
4. Годишно и еднократно стимулиране. Награди.

4.1. В зависимост от постигнатите годишни резултати педагогическият персонал се стимулира еднократно с допълнително трудово възнаграждение въз основа на оценяване, извършено от показатели и критерии към тях, приети с решение на педагогически съвет, след приключване на учебната година, но не по-късно от 30 октомври, като средствата са включени в единните разходни стандарти за един ученик и се планират в рамките на бюджета на училището, в размер от 4,2 до 5 % от годишния размер на средствата за работни заплати.

4.2. Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на директора на училището въз основа на оценяване , извършено по показатели и критерии към тях, определени от работодателя в зависимост от вида и спецификата на училището, като средствата за изплащане на допълнителното възнаграждение се осигуряват от бюджета на първостепенния разпоредител с бюджетни кредити чрез бюджета на Министерството на образованието и науката и се изплащат в зависимост от получения брой точки при оценяването.

Чл. 8. При реализирани финансови икономии в рамките на делегирания бюджет на училището със заповед на директора могат да се определят и еднократни допълнителни трудови възнаграждения, които се разпределят между членовете на колектива, съгласувано с ръководствата на синдикалните организации в училище за което се изготвя протокол с критерии за това кои членове на колектива имат право на допълнително възнаграждение .

Чл. 9. За постигнати високи резултати при изпълнение на служебните задължения със заповед на директора на училището могат да се определят парични или предметни награди, средствата, които са разликата между определените и разходваните средства към 31 декември на съответната финансова година.

Чл. 10. Директорът на училището определя размера на паричните и/или предметните награди на персонала, съгласувано с ръководството на синдикалните организации.

Чл. 11. Формираните съгласно правилата месечни индивидуални работни заплати, както и полагащите се съгласно закони, индивидуален трудов договор, КТД и/или тези правила допълнителни трудови възнаграждения се изплащат до десето число на месеца.

РАЗДЕЛ IV

ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 12./1/. Конкретните размери на индивидуалните месечни основни работни заплати на персонала се определят по реда и условията, определени в КТ, Наредба №4 от 20.04.2017 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета или друг нормативен акт.

/2/. Индивидуалният размер на минималната основната работна заплата на педагогическият персонал при пълно работно време не може да бъде по-нисък от:

1. За педагогически специалисти с ръководни функции: за директор – **……** евро.; за заместник – директор – **1482,26 евро**., считано от **01.01.2026 г.**

/3/. За педагогически специалисти с висше образование и придобита образователно-квалификационен степен „магистър“ или „бакалавър“, считано от **01.01.2026 г.**

1. Учител, ресурсен учител – **1144,05 евро**
2. Старши учител, психолог **– 1180,00 евро**

/4/. В индивидуалния размер на основната заплата може да бъде включено и възнаграждение за часове над ЗНПР /норма за задължителна преподавателска работа/, което се договаря между директора и съответния преподавател на основание чл.119 от КТ.

/5/. Размерът на основната заплата на непедагогическия персонал, считано от **01.01.2026 г**. не може да бъде по-нисък от:

1. За длъжностите –касиер, завеждащ административна служба, библиотекар, домакин - не по-малко от 135 % от минималната работна заплата.
2. За длъжностите –счетоводител, кариерен консултант и социален педагог - не по-малко от 140 % от минималната работна заплата.
3. Помощно-обслужващ персонал – хигиенист – минимална работна заплата

/6/. Индивидуалните основни заплати и конкретният размер на допълнителните възнаграждения се договарят между работодателя и работещите по трудово правоотношение, в рамките на средствата за работна заплата.
/7/. Изключения от минималните размери на основните месечни заплати на педагогическия персонал се допускат, когато:

1. Лицето притежава висше образование с придобита ОКС „Професионален бакалавър по…“ или не отговаря на изискванията за заемане на длъжността;
2. Индивидуалната норма преподавателска работа на лицето е под установената минимална норма задължителна преподавателска работа.

Чл. 13./1/. Индивидуалните основни месечни работни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят между тях и работодателя.
/2/. Размерите на индивидуалните основни месечни заплати на учителите и възпитателите в училището съответстват на определените в приложение №1 по длъжностни нива в Наредба №4 от 20.04.2017 г. за заплати на персонала в звената от системата на народната просвета и в тези правила.
/3/. Размерите на индивидуалните основни месечни работни заплати на непедагогическия персонал в училището съответстват на определените в ПМС №359 от 23.10.2024 г. и КТД за определяне нов размер на минималната работна заплата за страната и в тези правила.
Чл. 14./1/. 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 преподавателска работа се намали, основната работна заплата се намалява пропорционално на намалението на индивидуалната норма преподавателска работа.
/2/. При определяне на по-висока норма преподавателска работа на педагогическия персонал се определя по-висока индивидуална основна месечна работна заплата при условия и по ред, определени във вътрешните правила работна заплата.
Чл. 15. Основната месечна работна заплата на педагогическия персонал с висше образование и ОКС „професионален бакалавър по…“, както и на тези, които не отговарят на изискванията за заемане на учителско място, се определя в процент към основната месечна работна заплата за учител с висше образование с придобита ОКС „бакалавър“ или „магистър“ по чл. 42, ал.1, т. 1, буква „б“ на ЗВО, както следва:

1. За учители с висше образование с придобита ОКС „професионален бакалавър по…“ – 100 % от минималната основна работна заплата на педагогически специалист с висше образование и придобита ОКС „бакалавър“ или „магистър“;
2. За учители, които не отговарят на изискванията за заемане на длъжността – 80% от минималната основна работна заплата на педагогически специалист с висше образование „бакалавър“ или „магистър“.

Чл. 16. Конкретните размери на основните работни заплати за педагогическите специалисти могат да се определят в индивидуалния трудов договор като се диференцират по преценка на директора, съобразно възможностите на делегирания бюджет на училището в размер от 25,56 евро до 255,65 евро над минималната основна работна заплата, определена в нормативен документ, според следните критерии:

- заемана длъжност;
- образователен ценз, ОКС, научна степен;
- оценка на работното място и изпълнение на служебните задължения;
- допълнителни отговорности.

Чл. 17./1/. Индивидуалните месечни основни работни заплати на непедагогическия персонал при пълно работно време се определят в размери, не по-ниски от минималната работна заплата на страната.
/2/. Индивидуалните месечни основни работни заплати на непедагогически персонал, изпълняващ по длъжностна характеристика и допълнителни отговорности, както и трудно намиращи се квалифицирани работници за определени длъжности могат да бъдат определяни по преценка на директора, съобразно възможностите на делегирания бюджет на училището.
Чл.18./1/. Изменение на основните месечни заплати се извършва при:

1. Промяна с нормативен акт на основната заплата за заеманата длъжност;
2. Преминаване /преназначаване на друга длъжност;
3. Промяна в образователно-квалификационната степен на учителите;

4. В други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от КТ;
5. В други случаи, предвидени в нормативен акт.

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

РАЗДЕЛ V

ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 19./1/. Педагогическият и непедагогическият персонал, работещ по трудово правоотношение, получава ежемесечно допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1% върху основната работна заплата за всяка година трудов стаж за времето, през което е работил и продължава да работи в училището, в т. ч. на различни работни места и длъжности по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата и КТД.

/2/. Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит започва да се начислява при не по-малко от 1 година трудов стаж и професионален опит.

/3/. Правата на новоназначения педагогически и непедагогически персонал с оглед размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се установяват след преценяване и определяне на продължителността на трудовия стаж в съответствие с договореното в КТД на отраслово/браншово равнище относно същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

/4/. При определяне на условията за зачитане продължителността на придобития трудов стаж и професионален опит се спазват разпоредбите на Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата и КТД.

Чл. 20./1/. Заплаща се допълнително възнаграждение под формата на лекторски часове на лицата, притежаващи съответната степен и заемащи длъжностите „учител“ и „учител в ЦДО“, когато заместват и изпълняват през това време и своята работа, което се уговаря с допълнително споразумение между страните по трудовото правоотношение, както следва:

1. за учител с висше образование и ОКС „магистър“/„бакалавър“ – **6,29 евро**
2. за учител с висше образование и ОКС „професионален бакалавър по…“ – **5,16 евро**
3. за учител със средно образование – **4,62 евро**

/2/. В този случай на непедагогическия персонал се заплаща допълнително трудово възнаграждение, което се уговаря с допълнително споразумение между страните по трудовото правоотношение, но не по-малко от 60% от основната работна заплата на заместващия работник или служител.

/3/. Допълнително възнаграждение за ръководители на групи за **„Занимания по интереси’’** възнагражденията са в съответствие чл.16б от Наредба за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование, изм. и доп. Държавен вестник бр.105 от 18.12.2018 г. в сила от 01.01.2019 г. На определните лица със Заповед на директора за ръководителите на групи за ,,Занимания по интереси’’ се изплаща възнаграждение за един проведен час в размер на **7.67 /седем евро шестдесет и седем евроцента / евро** с включително осигурителните вноски за сметка на осигуреното лице.

/4/. Когато часът е лекторски при реализацията на проекти по структурните фондове, оперативни и Национални програми се заплаща в размер, определен от общите положения и конкретни насоки по бюджетната линия.

Чл. 21. За всеки отработен нощен час или за част от него между 22:00 ч. и 6:00 ч. на персонала се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер, определен в НОСРЗ.

Чл. 22. За положен извънреден труд на персонала се заплаща увеличение в минималните размери по реда на чл. 262 от КТ, изчислено на базата на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер по индивидуалния трудов договор.

Чл. 23. За придобита професионално-квалификационна степен /ПКС/ на учителите и възпитателите се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в размер не по-малко от:

- за Първа ПКС 60,67 евро
- за Втора ПКС - 46,71 евро
- за Трета ПКС - 33,29 евро
- за Четвърта ПКС - 23,63 евро
- за Пета ПКС - 20,40 евро

Чл. 24./1/. На класните ръководители за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка се заплаща по **26,85** евро месечно.

/2/. За директори в общообразователните училища, класни ръководители и работещи с деца със специални образователни потребности се заплаща не по-малко от **20,40** евро за периода 01.01.2026 г. - 30.06.2027 г.

/3/. На учителите в група за целодневна организация на учебния ден за водене на училищната документация се заплаща **12,89** евро месечно.

/4/. 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 **15,34** евро месечно за компенсиране разходите за консумативи.

/5/. За провеждане на допълнително обучение на деца и ученици, които не са усвоили компетентностите, заложени в учебните програми, или на деца, които не владеят български език за проведен час, се заплаща ДТВ в съответствие с чл. 20, ал. 1 от ВПРЗ.

/6/. За провеждане на допълнително обучение на ученици, отсъствали повече от десет учебни дни от училище поради заболяване, за консултиране на ученици, преминали на самостоятелна форма на обучение по здравословни причини по чл. 112, ал. 1, т. 1 от ЗПУО и след решение на Екипа за подкрепа за личностното 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 разтояние в електронна среда при условията на чл. 115а, ал. 4 от ЗПУО се заплаща ДТВ по 16 лв. / 8,18 евро за 1 проведен час.

Чл. 25, ал.1. На членове на комисии, извършващи допълнителна работа извън преките задължения, се заплаща допълнително възнаграждение, както следва:

т.1. За проверка на 1 писмена работа на ученик от конкурсен изпит, външно оценяване, олимпиада – 0,5 лекторски час – за всеки проверител.

т.2. За изпитване на ученик във формите на индивидуално или самостоятелно обучение – 0,2 лекторски час за член на комисия и 0,3 лекторски час за председател на комисия.

т.3. 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.

ал. 2. За членове на комисии участващи в организацията и провеждането на ДЗИ и НВО – сума определена съгласно заповед на директора, според възможностите на бюджета.

Чл. 26./1/. В рамките на утвърдения бюджет на училището се осигуряват средства за представително облекло на работници и служители педагогически специалисти в размер не по-малко от **241,50 евро**

/2/./ За непедагогическия персонал се осигурява работно облекло предвидено в колективен трудов договор в размер в съответствие с Наредба за работно и униформено облекло в размер не по-малък от **177,17 евро** и се изплаща в пари.

/3/. Когато лицата по ал.1 и ал.2 ползват отпуск по чл.163 от КТ през календарната година, на същите се изплаща сума за облекло пропорционално на отработано време.

/4/. Когато лицата по ал.1 и ал.2 се върнат от отпуск за отглеждане на дете сумата за облекло се изплаща при завръщане на работа пропорционално на отработеното време за календарната година.

/5/.Работното облекло е със срок на износване 1 година. При отсъствие на работника /служителя / по-вече от 30 работни дни от приетия едногодишен срок, без този срок да включва платения годишен отпуск работодателят улдължава срока на износване.

/6/. Работното облекло на пълна стойност се полага на всички работещи от непедагогическия персонал в СУ „ Христо Ботев “ на постоянен договор и за временно наетите пропорционално за срока на договора, ако сушият изтича преди срока на износване.
/7/. При напускане на учител, служител или работник, той възтановява получената сума, установена пропорционално на неотработените месеци в годината.
Чл.27. Допълнителни трудови възнаграждения могат да се предоставят на персонала за официални празници **3 пъти** годишно в рамките на годишния бюджет на училището. Размерът им се съгласува с ръководството на синдикалната организация и се определят със заповед на директора на училището, както следва:
/1/ **за 24 май;**
/2/ **за 1 ноември;**
/3/ **за 25 декември.**
Чл. 28. Допълнителни трудови възнаграждения с еднократен или извънреден характер – допълнителни плащания и целеви награди, които се изплащат еднократно и за които работодателят няма ангажимент за регулярно изплащане. Такива се предоставят в края на годината/според възможностите на делегирания бюджет/ при реализирани икономии във ФРЗ или при други обстоятелства с нерегулярен и условен характер, чийто размер се съгласува с ръководството на синдикалната организация и се определят със заповед на директора на училището.
Чл. 29./1/. Еднократно допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическия персонал /с изключение на директора/ в размер от 4,2 до 5 % от годишния размер на средствата за работни заплати и се планират като елемент на средствата за работна заплата. Оценяването на труда се извършва след приключване на учебната година, но не по-късно от 15 октомври по ред и условия, определени в Наредба №4 от 20.04.2017 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета.
/2/. Средствата за еднократно допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на директора се осигуряват по бюджета на ПРБК чрез бюджета на МОН.

Чл. 30./1/. Минималните възнаграждения за длъжностите учител, „старши учител“ и „главен учител“ се формират при условия и по ред, определени с Наредба на Министъра на образованието и науката.
/2/. Директорът на училището диференцира възнагражденията на педагогическите специалисти след съгласуване от педагогическия съвет на механизъм за диференциран подход за увеличение на възнагражденията и утвърден със Заповед от Директора на училището.
Чл. 31 /1/ Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от педагогическия персонал, които са в трудови правоотношения с училището към края на учебната година и имат действително отработени при същия работодател най-малко **124 дни** за учебната година, за която се отнася оценяването /без различните видове отпуск/.
/2/. Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от педагогическия персонал, чието трудово правоотношение е прекратено преди края на учебната година, но има 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. 29, ал.1 за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното възнаграждение се определя по реда на чл. 34, ал.1 и се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

Чл.32 /1/ Оценяването на постигнатите резултати от труда се извършва от комисия, председател на която е ЗДУД. Броят на членовете и съставът на комисията се избират от Педагогическия съвет.
/2/. Оценяването на постигнатите резултати от труда на ЗДУД и на членовете на комисията се извършва от директора.
/3/. Оценяването на постигнатите резултати от труда на директора се определя съгласно Приложение №5 към чл.24, ал.3 от Наредба №4/20.04.2017 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета.

Чл. 33 /1/. Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват чрез попълване на карта за всяко лица, съдържаща показателите за оценка и критериите към тях.
/2/. Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от комисията по чл. 32, ал.1 и 3, съответно от директора – в случаите по чл. 32, ал.2.
/3/. С картата за оценка на резултатите от труда се запознава оценяваното лице, което се удостоверява с подписа му.
/4/. Картата за оценка на резултатите от труда се съхранява в личното трудово досие на оценявания.
Чл.34 /1/. Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от педагогическия персонал, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата по чл. 29, ал.1, пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическия персонал в училището.
/2/. Размерът на допълнителното възнаграждение на педагогическия персонал се определят със заповед на директора.
/**3/.** Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от труда се извършва до един месец след издаване на заповедта по ал.2.
Чл.35 /1/. Допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда се изплаща и на непедагогическия персонал, въз основа на оценяване, извършено по показатели и критерии към тях /Приложение №1/ в рамките от 2,5 % до 3 % от плановите средства за работна заплата на непедагогическия персонал.
/2/. Право на допълнително трудово възнаграждение по ал.1 има всяко лице от непедагогическия персонал, които имат действително отработени при същия работодател най-малко **152 дни** за учебната година за периода на оценяването и да бъде в трудови отношения към самото оценяване .
Чл.36 /1/. Оценяването на счетоводител, ЗАС, секретар, библиотекар, касиер, домакин, чистач се извършва по следните показатели:

1. Професионализъм – К1;
2. Трудово дисциплина – К2.

/2/. Оценяването на постигнатите резултати от труда се извършва от комисия, председател на която е ЗДУД. Броят на членовете и съставът на комисията се определят със Заповед на директора.
/3/. Комисията изготвя протокол. Протоколът съдържа оценката на целия непедагогически персонал в една бланка по следния образец:

№	Име – длъжност	Показатели		Общ брой точки	Допълнително възнаграждение
		К1 точки	К2 точки		

/4/. Оценяването на комисията се извършва от директора.
/5/. Всеки от посочените критерии Приложение №1 носи съответен брой точки, както следва:

1. За показател К1 „ Професионализъм“ до 10 точки за всеки един критерий;
2. За показател К2 „Трудово дисциплина“ максимум до 6 точки за всеки един критерий.

Чл.37 /1/. Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от непедагогическия персонал се определя в рамките на средствата по чл.35, ал.1 пропорционално на получения от него брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на непедагогическия персонал в училището.
/2/. Размерът на допълнителните възнаграждения на непедагогическия персонал по ал.1 се определят със Заповед на директора на училището.
Чл.38. Директорът на училището в рамките на делегирания бюджет, съответно на утвърдените му разходи, диференцира възнагражденията на учителите и възпитателите в зависимост от длъжностите по ал. 1, при условие че не са налице ограничения за увеличаване на разходите за работни заплати в бюджетните организации.

Чл. 39. Други допълнителни възнаграждения, регламентирани в нормативни актове – размерите (минимални или фиксирани) и условията за получаването им са тези, определени в съответния нормативен акт или в КТ и КТД.

РАЗДЕЛ VI
ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл.40. Допълнително трудово възнаграждение за педагогически специалисти за участие в екипи на механизма за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст. Педагогическите специалисти участвали в ,,Екипи за обхват'' получават възнаграждение до 50 (петдесет) лв. за участие във всеки етап по обход. Възнагражденията се изплащат след Заповед на директора на базата на представени и обработени в системата ,,Посещаемо и безопасно училище''. Протоколи за физическо посещение на адрес за обхват.

Чл. 41. Брутните месечни работни заплати на персонала, работещ по трудово правоотношение, включват:

1. Основното трудово възнаграждение за действително отработено време през съответния месец;
2. Полагащи се допълнителни трудови възнаграждения, съгласно Кодекса на труда и/или регламентирани в нормативни актове;
3. Други трудови възнаграждения, регламентирани в тези Правила.

Чл. 42. Средно дневният размер на основната работна заплата се изчислява, като индивидуалната основна месечна заплата на лицето се раздели на броя на работните дни през съответния месец.

Чл. 43./1/. Възнаграждението за платен годишен отпуск на персонала се изчислява съгласно разпоредбите на Кодекса на труда чл. 17 и чл. 18 от НСОРЗ.

/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. 44. За определяне, изчисляване и изплащане на полагащите се брутни заплати на персонала за съответния месец отговарят лицата с функции по изпълнение на организацията на работната заплата, съответно касиер домакинът и счетоводителят.

РАЗДЕЛ VII

ОТПУСКИ

Чл. 45. Всеки работник или служител има право на платен годишен отпуск.

(1) При постъпване на работа за първи път работникът или служителят може да ползва платения си годишен отпуск, когато придобие най-малко 4 месеца трудов стаж.

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение преди придобиване на 4 месеца трудов стаж работникът или служителят има право на обезщетение за неползван платен годишен отпуск, изчислено по реда на чл. 224, ал. 1 от Кодекса на труда.

(3) Размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни.

(4) Някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата имат право на удължен платен годишен отпуск, в който е включен отпускът по ал. 3. Категориите работници и служители и минималният размер на този отпуск се определят от Министерския съвет.

Чл. 46 По-големи размери на отпуските по чл. 155 и 156 от Кодекса на труда могат да се уговарят в колективен трудов договор, както и между страните по трудовото правоотношение.

Чл. 47. Работниците и служителите с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 34 работни дни.

Чл. 48. На основание чл. 156а от Кодекса на труда за членовете на синдикатите и на организациите на работодателите, страни по договора, се определят по-големи размери на отпуски по чл. 155 и чл. 156 от КТ, както следва:
1. Размерът на основния платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 от КТ се определя на 28 работни дни за непедагогическия персонал.
2. Размерът на удължения платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 5 от КТ и чл. 24, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските за педагогическите специалисти се определя общо на 56 работни дни.

РАЗДЕЛ VIII

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

- Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл. 22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС №4 / 17.01.2007г., в сила от 01.07.2007г., по смисъла на чл. 37 от КТ и Наредба №4 от 20.04.2017г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета, издадена от Министъра на образованието и науката (обн. ДВ бр. 4 от 15.01.2010г., изм. ДВ бр. 14 от 12.02.2013г.)

1. Вътрешните правила за работна заплата не могат да противоречат на нормативните актове и на условията, договорени в КТД.
2. За допуснати нарушения на определените изисквания в настоящите правила виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност, ако не подлежат на по-тежко наказание.
3. Вътрешните правила за работна заплата се обсъждат и съгласуват с ръководството на съюзната организация на СБУ към КНСБ и „Подкрепа“ в училището, утвърждават се от директора на училището и се довеждат до знанието на целия персонал, като се запознава срещу подпис.
4. Настоящите правила се утвърждават, допълват и изменят от директора на училището след обсъждане със синдикатите, в съответствие с настъпващи промени в нормативната уредба, имащи приложение към ВПРЗ.

Настоящите правила са съгласувани с ръководството на синдикалните организации и са в сила от **01.01.2026 г.**

СЪГЛАСУВАЛ:

Председател на СО на СБУ към КНСБ:……..
/Лейля Чакър/

Председател на СО „Подкрепа“: ……...
/Гюрай Сюлейман /

Приложение №1 към чл. 36, ал.5

Показатели за оценяване на резултатите от труда на непедагогическите специалисти

№	Критерии / Показатели	Брой точки
I.	**Професионализъм**	
1.	Поемане на задължения и функции извън обхвата на длъжностната характеристика	
2.	Поемане на имуществена и финансова отговорност	
3.	Интензивност на работа и спазване на срокове	
4.	Взаимовръзка с външни институции и лица	
5.	Работа с ученици, учители и възпитатели	
6.	Работа с документация	
7.	Работа в екип	
II.	**Трудова дисциплина**	
1.	Уплътняване на работно време	
2.	Незакъснение за работа /спазване на работното време/	
3.	Изпълнение на възложената работа по длъжностна характеристика	
4.	Изпълнение на нарежданията на директора	
5.	Опазване на имуществото на училището	
	ОБЩ БРОЙ ТОЧКИ	