

СУ "СВЕТИ ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ" с. СКАЛИЦА, ОБЛАСТ. ЯМБОЛ

с. Скалица-8645 ул. Хр. Ботев №24 тел. 0887656143
e-mail: info-2851559@edu.mon.bg; <https://souskalitsa.com/>

УТВЪРЖДАВАМ

Информацията е заличена на
основание на чл. 2 ЗЗЛД

ДИРЕКТОР:

/Донка Костова/

СЪГЛАСУВАМ

Информацията е заличена на
основание на чл. 2 ЗЗЛД

ПРЕДСЕДАТЕЛ СИНДИКАТ КНС

/Владимира Пчеларова/

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА в сила от 01.01.2026 г.

РАЗДЕЛ ПЪРВИ "ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ"

1. Основание за разработване на Вътрешни правила за организация на работната заплата /ВПОРЗ/

Чл. 1./1/ Настоящите Вътрешни правила за работна заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в СУ "Св.П.Хилендарски" с. Скалица.

/2/ ВПОРЗ са разработени в съответствие с изискванията на :

- Кодекса на труда и нормативните актове за неговото прилагане;
- Закона държавния бюджет на Р България за 2017г.;
- Наредбата за структурата и организацията на работната заплата Приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г. Обн. ДВ. бр.9 от 26 Януари 2007г.
- НАРЕДБА № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда;
- Правила за определяне на работните заплати на директорите на общински и държавни училища и обслужващи звена утвърдени със Заповед № РД09-476/23.02.2024 г. на министъра на образованието,
- Национална програма "Оптимизация на училищната мрежа", "Без свободен час в училище"
- Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“, проект BG05M2OP001-2.011 „Подкрепа за успех“,
- Отраслово КТД за системата на народната просвета Д01-415 от 28.12.2023г. и Анекс Д01-30/31.03.2025г. към същия КТД.
- Наредба № 14 от 16 ноември 2016 г. за представителното облекло на лицата от институциите в системата на предучилищното и училищното образование обн. Дв. Бр.95 от 29 ноември 2016г.
- Наредба за работното и униформено облекло, приета с ПМС №10 / 20.01.2011 г.;
- НАРЕДБА № 1 от 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 (Обн. - ДВ, бр. 10 от 27.01.2017 г., изм., бр. 29 от 07.04.2017 г., в сила от 01.01.2017 г.)
- Постановление № 193 от 12 октомври 2023 г. за определяне размера на минималната работна заплата за страната
- КТД общинско ниво от 26.02.2021г.

/3/ Нормативните актове ,договорености по работната заплата в КТД в т.ч. на отраслово/браншово равнище, които не са конкретизирани в тези ВПОРЗ се прилагат директно.

2. Цел на Вътрешните правила за работна заплата

Чл. 2 Вътрешните правила имат за цел:

1. Постигане на целите, заложи в политиката на училището за управление на персонала;
2. Определяне на механизми за формиране на размера и изплащането на индивидуалните, допълнителните и други трудови възнаграждения
3. Конкретизиране на нормативни разпоредби, касаещи заплащането на труда в системата, както и на клаузите на колективния трудов договор
4. Спазване на действащата нормативна уредба
5. Създаване на предпоставки за повишаване качеството на образование чрез целодневна организация на учебния процес .

3. Функции на Вътрешните правила за работна заплата

Чл. 3 С ВПОРЗ се определят:

1. Условията, реда и начините за формиране на средствата за работна заплата;
2. Редът и условията за определяне и изменение на основните месечни работни заплати;
3. Определяне на реда и условията за получаване на допълнително материално стимулиране;
4. Видовете и размерите на допълнителните и другите трудови възнаграждения и условията за тяхното получаване;
5. Редът и условията за изплащане на работната заплата;
6. Условията за получаване на парични награди съобразно конкретни условия;
7. Други въпроси, свързани със заплащането на труда, съгласно действащата нормативна уредба.

4. Други общи положения

Чл. 4 Настоящите ВПРЗ се утвърждават, допълват и изменят от директора след обсъждане със синдикатите, в съответствие с настъпващите промени в нормативната уредба на страната.

РАЗДЕЛ ВТОРИ „ФОРМИРАНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА”

Чл. 5 Годишният размер на средствата за работна заплата се формира с натрупване от началото на годината на основата на определените численост на персонала и средна брутна работна заплата на едно лице за съответния период.

Чл. 6 Средствата за работна заплата се определят в рамките на делегирания бюджет и съобразно размера на субсидията, получена от финансиращия орган на база брой ученици по ЕРС определен на национално ниво и утвърдена формула и нецелевите приходи, оставащи на разпореждане на директора на училището.

Чл. 7 Директорът на училището определя числеността на персонала и средната брутна работна заплата на едно лице, в съответствие с действащата нормативна уредба, настоящите правила и възможностите на бюджета на училището.

Чл. 8 Брутният фонд работна заплата включва средствата за основни работни заплати, допълнителни и други трудови възнаграждения.

Чл. 9. Средствата за диференцирано заплащане се осигуряват само за директора извън формираният размер на средствата за работна заплата. Тези средства за педагогическия персонал са включени в стандарта.

Чл. 10 При наличие на икономии по Фонд работна заплата и липса на неразплатени разходи и /или просрочени задължения същите могат да се използват за формиране на допълнително материално стимулиране и парични награди.

Чл. 11 При наличие на просрочени задължения по бюджета на училището директорът предприема необходимите мерки за погасяването им и недопускане на такива отново като:

1. Прехвърля кредити от други параграфи, по които има икономия;
2. Търси допълнително субсидиране.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ „ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ”

Чл. 12 Брутната работна заплата се състои от:

1. Основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и настоящите ВПРЗ;
2. Допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в друг нормативен акт или в настоящите ВПРЗ;
3. Други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и невяклочени в т. 1 и 2.

Чл. 12а. (1) Размерът на средствата по национална програма ”Без свободен час в училище“ са в размер на 0,2% от ФРЗ на училището.

1. Определяне на индивидуалните основни работни заплати

Чл. 13. Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа.

Чл. 14. При определянето на основната работна заплата се отчитат образователно – квалификационната степен, квалификацията и професионалният опит на лицето.

Чл. 15. Основната работна заплата на педагогическия персонал /директор, заместник- директор и учители / е възнаграждението за изпълнение на нормата преподавателска работа и другите трудови задължения, определени за длъжността и в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време.

Чл. 16. Индивидуалната основна работна заплата е в размер не по-малък от определения в Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 4 от 2017 г. за нормиране и заплащане на труда (ДВ, бр. 34 от 2017 г.) и Обн. - ДВ, бр. 7 от 23.01.2024 г., в сила от 01.01.2024 г.; Анекс Д01-30/31.03.2025г към КТД за системата на народната просвета от 28.12.2023г. и КТД общинско ниво от 26.02.2021г.

/1/ Размерът на основната работна заплата при пълно работно време се определя както следва

1. За длъжността „директор” – размера на основната работна заплата - съгласно Правилата за определяне на работните заплати на директорите от държавните и общинските училища и КТД, и се договаря с началника на РУО гр. Ямбол, пред когото директорът прави предложение за съгласуване и утвърждаване на база: вид на училището и брой на учениците /т.16 от раздел III от Правилата, утвърдени със Заповед № РД09-415/02.02.2026 г. на министъра на образованието/.

2. За длъжността „заместник-директор ” – размера на основната работна заплата не по-малък от 1289 евро; а. с придобита втора степен на кариерно развитие не по-малко от 1307.79 евро след подадено заявление;

б. с придобита първа степен на кариерно развитие не по-малко от 1326.03 евро след подадено заявление.

3. За педагогическите специалисти с висше образование и придобита образователно-квалификационна степен “магистър”, „бакалавър”, “професионален бакалавър”

а. учител не по-малко от **1144.05** евро

б. старши учител, не по-малко от **1180.01** евро

4. За учителите в ЦДО, старши учители в ЦДО размерът на основната работна заплата е равен на размера на учител, старши учител по т.3 при условие, че са изработени и отчетени всички часове възпитателска работа (при

пълна норма и пълна работна седмица - 30 часа седмично) и допълнителната работа (10 часа седмично в учебно време) и 40 часа седмично в неучебно.

5. За психолог при пълна норма 30 астрономически часа – в съответствие с т.3а.

6. За ресурсен учител при пълна норма 25 астрономически часа – в съответствие с т.3а .

7. За логопед при пълна норма 21 астрономически часа – в съответствие с т.3а .

Чл. 17 Определяне на индивидуална основна работна заплата на педагогическия персонал в размер по-нисък от минималния размер, определен в наредбата на Министъра на образованието или друг нормативен акт, се допуска в следните случаи:

/1/Когато лицето е:

- с педагогическо образование не по специалността, по която работи – 85%;

- с педагогическо образование не по специалността, по която работи, но към настоящия момент е в процес на квалификация по тази специалност- 90 %

- с непедагогическо образование и не отговаря на изискванията за заемане на длъжността – 75%.

- с непедагогическо образование и не отговаря на изискванията за заемане на длъжността, но към настоящия момент е в процес на педагогическа квалификация - 80 %

/2/Когато индивидуалната норма преподавателска работа е под установената минимална норма задължителна преподавателска работа – намалението на ОРЗ е пропорционално на намалението на нормата.

/3/ Когато работата на учител в ЦДО не е при пълна норма и пълна работна седмица спрямо определените в т.5 на чл.16, получава заплащане пропорционално на намалението.

Чл. 18.(1) Индивидуалните основни заплати на непедагогическия персонал/**чл.28 от КТД**/ се определят. на:

1. За длъжността "счетоводител" с придобита образователно – квалификационната степен „бакалавър" при 1.щ. бр. - не по-малко от 135% от минималната работна;

2. За длъжността "финансов контролър" с придобита образователно – квалификационната степен „магистър" и трудов договор по чл. 114 от КТД -не по-малко от 200 лв.;

3. За длъжността "чистач-хигиенист" - не по-малко от 100% от минималната РЗ

4. За длъжността шофьор на автобус РЗ. - не по-малко от 110% от минималната

5. За длъжността "работник-кухня" при 1 щатна бройка - не по-малко от 100% от минималната РЗ.

7. За длъжността ЗАС - при 1 щат - не по-малко от 115% от минималната РЗ

8. За длъжността касиер -домакин- при 1 щат минималната работна - не по-малко от 115% от

9. За длъжността "гл.счетоводител" с придобито висше образователно при 1.щ. бр. - не по-малко от 180% от минималната работна;

10.за длъжността „ образователен медиатор“ или „социален работник“ - не по малко от 325.61 евро за 0,5

(2) За длъжността „ образователен медиатор“ или „социален работник“ - не по малко от 318,02 евро за 0,5 щат с коефициент прослужено време 1% по ПРОЕКТ „Успех за теб“

(3) При сключен трудов договор за допълнителен труд (чл.110, чл. 111 от КТД) или за работа до пет работни дни в месеца (чл. 114 от КТД) основното трудово възнаграждение, както и допълнителните възнаграждения на непедагогическия персонал се определят чрез споразумение между двете страни

(4) Работодателят сключва задължително трудови договори по чл.111 или чл.114 от Кодекса на труда в съответствие с чл.18 от КТД от 22.12.2025г., при назначаване на учители с намалена норма преподавателска заетост, недостатъчна за разкриване на щат.

1. Механизми за определяне на индивидуалните основни работни заплати

Чл. 19 Определянето на индивидуалните основни работни заплати (ОРЗ) с индивидуалния трудов договор става на базата на:

1. училищни критерии за диференциация;

2. обвързване на ОРЗ с по-висока лична норма преподавателска работа;

3. обвързване на ОРЗ с изпълнението на допълнителна работа и отговорности

Чл. 20. Училищни критерии за диференциация на основната работна заплата на педагогическите специалисти са:

1. придобита образователна степен;

2. придобит професионален опит /педагогически стаж/;

3. заемана длъжност;

4. допълнителни изисквания към работното време /работа с надарени деца и деца със СОП/, привличане на родители като партньори и други;

5. допълнителни организационни и методически форми на работа /работа в комисии, методически обединения

6. допълнителни отговорности, заложен в длъжностната характеристика;

7. организиране на допълнителни класни и извънкласни дейности, за популяризиране на училището и привличане на повече ученици, работа по проекти, участие в конкурси и други;

8. работа при утежнени условия на труд /проблемни ученици, по-голям брой ромски деца и други.

Чл. 21. Обвързването на основната работна заплата с по-висока лична норма преподавателска работа може да става с определянето на процентно увеличение на ОРЗ в зависимост от това какъв процент от минималната норма представляват допълнителните часове.

3.Изменение на индивидуалната основна работна заплата

Чл. 22 /1/ Промени в размера на индивидуалната ОРЗ за длъжността „учител“, „старши учител“ се извършват при промяна на нормативната уредба или на някой от елементите, формиращи размера на заплата – минимална заплата, степен на образование, възложени часове, преподавателска заетост.

/2/ Промени в размера на индивидуалната ОРЗ на непедагогическия персонал се извършва с Промяна с нормативен акт, Промяна в щата, Преминаване на друга длъжност, Промяна в образователната степен, Съвместяване на длъжности или възлагане на допълнителни задължения със заповед на директора, Постигната договореност в колективен трудов договор

/3/ Изменението на основните месечни заплати става с допълнително споразумение, подписано от двете страни. Работодателят едностранно може само да увеличи трудовото възнаграждение.

РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ „ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ“

1. Видове допълнителни и други трудови възнаграждения

Чл. 23 На работещите в училището се изплащат следните допълнителни и други възнаграждения:

1. За придобит трудов стаж и професионален опит;
2. За придобита професионално-квалификационна степен;
3. За извънреден труд за работа в:
 - а/ работни дни;
 - б/ почивни дни;
 - в/ през дните на официални празници;
 - г/ за работа при сумарно изчисляване на работното време.
4. При вътрешно заместване на служители съгласно чл. 259 от КТ
 - 4а. При заместване на педагогически специалисти, по Национална програма ”Без свободен час в училище”.
5. Със заповед на директора на училището при планиране и наличие на възможности по бюджета и при липса на неразплатени разходи и/или просрочени задължения по издръжката на училището се предоставят допълнителни възнаграждения, както следва:
 - а/ за 15-ти септември или 1 ноември; б/ за 24-ти май;
 - в/ за Коледа
6. За изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа /ако не са включени при определянето на основната работна заплата чл.21/;
7. За консултиране на родители и ученици и водене на училищна документация, архив, администратор на сайт и други възложени с изрична заповед на директора;
8. За допълнителни дейности, извършени от педагогическия персонал, свързани с провеждане на изпити и проверка на писмени работи;
9. За постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти – диференцирано заплащане
10. Други, определени с национална програма, колективен трудов договор или заповед на директора, или допълнително споразумение.

10а. /приключил проект/ За участие по проект BG05M2OP001-2.011 „Подкрепа за успех“, финансиран от Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ (2014-2020), съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове.

10б. /приключил проект/ За участие по проект BG05M2OP001-2.012 „Образование за утрешния ден“, финансиран от Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ (2014-2020), съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове

10в. /приключил проект /Считано от 07.05.2020г. до края на проекта/ За участие по проект „С надежда за бъдеще“ № BG05M2OP001-3.014-0001-C02 за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“.

10г. /приключил проект/ За участие по проект Проект BG05M2OP001-5.001-0001 „Равен достъп до училищно образование в условията на кризи“, финансиран от Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ 2014-2020, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове.

10д. За участие по НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА „ЗАЕДНО В ИЗКУСТВАТА И В СПОРТА“.

10е. За участие по Проект BG05SFPR001-1.001-0001 „УСПЕХ ЗА ТЕБ“

10ж. За участие по проект № BG-RRP-1.015-0285 - C01 за изграждане на училищна STEM среда в СУ с. Скалица „Стил, Труд, Енергия, Мечти“

10з. За участие по Проект „В свят различен, можеш да си автентичен“ № BG05SFPR001-1.004-0045-C01 на МИГ Тунджа.

11. Парична награда и допълнителни възнаграждения на директора, определени от началника на РУО на основание Правилата за определяне на РЗ на директорите на общинските училища .

12. За работа с ученици със СОП.

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

а) за дейности по обща и допълнителна подкрепа на учениците ;

- б) за допълнителни възнаграждения на членове на екипите по Механизма за съвместна работа между институциите за обхват и задържане на децата и учениците в образователната система;
- в) за екипна работа между учителите и другите специалисти, свързана с обхват и задържане на учениците в училище.

г) за провеждане на допълнително обучение на ученици, които не са усвоили компетентностите или на ученици, които не владеят добре български език/чл.33 ал.14 от КТД от 28.12.2023г./

14. Допълнителни възнаграждения, свързани със средства за **занимания по интереси** /чл.16б, ал.1 и 2 от Наредбата за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищно образование, изменена с ПМС№289 от 12 декември 2018г./ се заплащат за реално проведени часове на ръководителите на групи за занимания по интереси.

15. /Чл.50 от КТД от 22.12.2025г. в сила от 01.01.2026г./ За провеждане на обучение от разстояние в електронна среда в условията на епидемии, пандемии, енергийни кризи, въведено извънредно положение или други случаи на непреодолими събития.

16. /чл. 33 ал. 13 от КТД от 22.12.2025г. Допълнителни възнаграждения на педагогически специалист или служител от непедагогическия персонал в училище, свързани с допълнителни ангажименти за профилактика на заболявания при учениците при епидемична обстановка.

2. Механизми за определяне размерите на допълнителните и другите трудови възнаграждения

Чл. 24, т.1. За придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща в размер на 1% за всяка пълна година прослужено време, изчислен върху индивидуалната основна работна заплата. Правото за изплащане на това допълнително възнаграждение възниква при наличие на стаж, не по-малък от една година. Възнаграждението се увеличава в абсолютен размер при увеличаване на основната работна заплата.

При определяне на допълнителното трудово възнаграждение за придобит стаж и професионален опит се отчита и трудовия стаж на работника и служителя, придобит в друго предприятие по смисъла на § 1, т. 2 от ПЗР на КТ, на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

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

а) За педагогически специалисти – подклас 23 от Националната класификация на професиите и длъжностите. б) За непедагогически специалисти:

- административен – подклас 41 от Националната класификация на професиите и длъжностите.

- помощен – клас 9 от Националната класификация на професиите и длъжностите.

в) /чл.24 от КТД от 22.12.2025г./ При определяне на трудовия стаж и професионален опит, се зачита изцяло придобития такъв **до 01.07.2007г.** по трудово или служебно правоотношение.

т.2. За придобита професионално-квалификационна степен се заплаща не по-малко от:

а/ за V ПКС -20,40евро

б/ за IV ПКС 23,63евро

в/ за III ПКС 33,29евро

г/ за II ПКС –46,71евро

д/ за I ПКС –60,67евро

т.3. За положен извънреден труд се заплаща увеличение при работа през:

а/ работните дни – 50 на сто;

б/ почивните дни – 75 на сто;

в/ дните на официални празници – 100 на сто;

г/ при сумарно изчисляване на работното време – 50 на сто. Увеличенията се изчисляват върху ОРЗ и допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

т.4. При вътрешно заместване на служителите съгласно чл. 259 от КТ работникът или служителът ползва правата за тази длъжност или работа включително и трудовото възнаграждение, ако това е по-благоприятно за него. Ако той изпълнява през това време и своята работа или длъжност, той има право и на допълнително трудово възнаграждение, което се уговаря между страните по трудово правоотношение и е:

за непедагогическия персонал **70% от възнаграждението на замествания.**

За педагогическия персонал е в размерите по чл.24 т. 6, буква.”а”, ”б” и ”в”, но не по-малко от 70%.

т.4.а. При заместване по НП „Без свободен час в училище” **6,40 евро** на час включващи и дължимите осигурителни вноски за работодател.

т.5. При наличие на възможности по бюджета на училището и липса на просрочени задължения и неразплатени разходи по издръжката, се предоставят допълнителни възнаграждения както следва:

а/ По повод 15 септември или 1 ноември, 24 май, Коледа, директорът след обсъждане с представители на синдиката на работниците със заповед определя размера на допълнителни трудови възнаграждения.

- Право на допълнително трудово възнаграждение има всеки работник или служител, който към момента на датата на заповедта за начисляване на допълнително трудово възнаграждение е в трудово правоотношение, уредено с договор.

- Ако работник или служител към момента на датата на заповедта за начисляване на допълнително трудово възнаграждение т.е. датата на официалния празник е в неплатен отпуск по чл.160 от КТ повече от три месеца няма право на допълнително възнаграждение.

- За новопостъпилия персонал допълнителното трудово възнаграждение е пропорционално на отработените месеци .

- Допълнителните трудови възнаграждения по т. „а” са в еднакъв размер отделно за педагогическия и административния персонал, и отделно за обслужващия персонал касаят персонала на пълен щат, а на останалите се определят пропорционално на заемания щат.

- Допълнителното възнаграждение на директора се определя със заповед от началника на РУО– гр.

Ямбол, след подадено искане в размер определен в Правилата за работната заплата на директорите.

Допълнителните възнаграждения се дават до три пъти в годината.

б/ Еднократно допълнително възнаграждение при реализирани икономии

- В края на календарната година, при реализирани финансови икономии и липса на незаплатени разходи или просрочени задължения по издръжката на училището, директорът след обсъждане с представители на ръководството на синдиката със заповед определя размера на средствата, които да се разпределят като еднократно допълнително трудово възнаграждение.

- Право на еднократно допълнително трудово възнаграждение (ЕДВ) по ал. 1 има всеки работник или служител, който към момента на датата на заповедта за начисляване на възнаграждението е в трудово правоотношение, уредено с трудов договор по чл. 67, ал. 1, т. 1, чл. 68, ал. 1, т. 1, 3, 4 от КТ .

- При определяне на размера на еднократното ДТВ не се вземат в предвид дните, през които лицето е било в неплатен отпуск по чл. 160 от КТ.

- Размерът на еднократното ДТВ на всеки член от колектива се определя със заповед на директора съобразно личният му принос, а за директора, съобразно Правилата за работната заплата на директорите.

в/Еднократни допълнителни възнаграждения на работниците и служителите за постигнати високи резултати

- Работодателят има право при липса на незаплатени разходи и/или просрочени задължения по издръжката на училището по повод официални празници, кръгли годишнини, юбилеи, за принос при изграждането, актуализирането и функционирането на системите за финансово управление и контрол на училището, както и за постигнати високи резултати в учебно-възпитателната, извънкласната, извън училищната или друга дейност, касаеща работата им да изплаща еднократни възнаграждения на работниците и служителите. Размерът се определя със заповед по преценка на работодателя.

г/чл.33, ал.10 от КТД от 22.12.2025г ./За наставничество на учители се заплаща ДТВ не по-малко 34,90 евро месечно за срок от една година.

т.6. За изпълнение на учебни часове над индивидуалната норма преподавателска работа се заплаща възнаграждение, считано от 01.01.2026г. както следва:

а/ за учител с висше образование с придобити образователно-квалификационни степени „магистър”, „бакалавър”, „професионален бакалавър”- **6,29 евро.**

б/ за учител притежаващ професионална квалификация „учител” , но неотговарящ на изискването за заемане на конкретната длъжност – **5,16 евро**

в/ за учител със средно образование -**4,62 евро**

т.7. Допълнително възнаграждение за консултиране на родители и ученици и водене на задължителната училищна документация , считано от 01.01.2024г.

а/ На класните ръководители или координатори с функции на класен ръководител за всеки час (45 мин. извън седмичното разписание) за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация се заплаща допълнително по **6,71 евро, но не повече от 26,85 евро месечно.**

б/ Дейностите се извършват извън седмичното разписание по график, утвърден от директора четири пъти месечно, а възнаграждението се изплаща само през учебното време за взет учебен час от 45 минути, отразен в **дневника на класа**, а на класни ръководители на паралелки с ученици завършващи средна степен на образование и за 1 месец след приключване на учебните занятия.

в/При отсъствие на класния ръководител допълнителното възнаграждение по т.7а се изплаща на заместващия учител пропорционално на времето на заместване.

г/ На учители водещи задължителната документация на учениците в самостоятелна форма на обучение – не по-малко от **34,90 евро** годишно.

д/ На учителите , членове на синдиката в група за целодневна организация на учебния ден се заплащат 12,89 евро месечно/ по **3,22 евро** на час/ , като дейностите се извършват извън седмичните часове в групите по график, утвърден от директора четири пъти месечно, а възнаграждението се изплаща само през учебното време за взет учебен час от 45 минути, отразен в **дневника на групата**, след подадена декларация.

т.8 За допълнителни дейности, извършени от педагогическия или административния персонал, свързани с провеждане на изпити и/или проверка на писмени работи;

а/ За проверка на една текстова писмена работа на олимпиада, конкурс ,национално външно оценяване и др. подобни се заплаща допълнително възнаграждение в размер на **0,3 ч** лекторски час на всеки проверител-член на комисията, а за въвеждащ резултатите и за **тестово изпитване -0,1ч. за 1 бр.**

б/ За изпитване на един ученик на самостоятелна форма на обучение се заплаща допълнително възнаграждение в размер, както следва:

- на председателя на изпитната комисия **0,3** лекторски час;

- на член на комисията **0,2** лекторски час.

в/ При провеждане на държавен изпит по практика за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност:

-председател на комисия – **0,4** лекторски часа на ученик

-член на комисия – **0,2** лекторски часа на ученик

г/ За проверка на една писмена работа на ученик от държавен изпит по теория за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност или професия- за всеки проверител – **0,5** лекторски час.

д/ За участие в комисия по организиране на ДЗИ, НВО или ДИ по теория на професията до **27 евро.**

т.9 Диференцирано заплащане

а/(Чл. 24., ал (1) от Наредба 4от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическите и непедагогическите специалисти в институциите, с изключение на директорите, въз основа на оценяване,

извършено по показатели (приложение № 4) и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет.

б/ (от **Чл. 26., ал. 1** от Наредба 4 от 20.04.2017 г.) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат:

- педагогическите специалисти, които са в трудови правоотношения с държавните и общинските институции 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);

-непедагогическите специалисти, които са в трудови правоотношения с държавните и общинските институции към края на учебната година и имат действително отработени при същия работодател най-малко **152 дни** за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск).

в/ (от **Чл. 26., ал. 2** от Наредба 4 от 20.04.2017 г.) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат и педагогическите и непедагогическите специалисти, чието трудово правоотношение е прекратено с държавната или общинската институция преди края на учебната година, но имат действително отработени (без различните видове отпуск) съответно най-малко 124 дни и 152 дни за учебната година при същия работодател. Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва в срока по чл.24, ал.4 на същата Наредба4 за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се определя по реда на чл.29,ал. 1от Наредба 4 и се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

г/ ДТВ за постигнатите резултати от труда на педагогическите специалисти се определя въз основа на общия брой точки по показатели приети на ПС пропорционално на щата.

д/ Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от педагогическия персонал с изключение на директора се определя в рамките на **5 %** върху годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти, пропорционално на получения от него общ брой точки спрямо общия брой точки на педагогическия персонал в училището.

е/ Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от непедагогическия персонал се определя в рамките на **3 %** върху годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическия персонал, пропорционално на получения от него общ брой точки спрямо общия брой точки на непедагогическия персонал в училището.

т. 10. Други трудови възнаграждения по преценка на директора

1. За постигнати резултати в образователно-възпитателния процес, констатирани от външен оценяващ, класиране на областни, зонални, национални състезания в края на учебното време /юни/;

- до 30 евро за класиране за областни състезания;

- до 40 евро за класиране за зонални състезания;

- до 50 евро. за класиране за национално ниво

2. За допълнително възложена работа

3. За възлагане обработка на задължителна електронна документация не по-малко от 17,72 евро.

т.10а /приключил проект/Съгласно Заповед №РД 09-1092/11.04.2019 г. на министъра на образованието и науката, относно участието на Средно училище „Свети Паисий Хилендарски“, село Скалица, в

техническото и финансово изпълнение и извършване на разходи по проект BG05M2OP001-2.011 „Подкрепа за успех“, финансиран от Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ (2014-2020), съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове и писмо изх.№ 9105-139 на министъра на образованието и науката“.

(1) За всеки проведен и отчетен час ръководителя на групата получава възнаграждение в размер на **15,00 лева** (петнадесет лева), но не повече от максималния брой часове, определени в тематичната програма на проекта. В определения размер не се включват осигурителните вноски за сметка на работодателя.

(2) За всеки отчетен час на членовете на Училищния екип за организация и управление /УЕОУ/ се заплаща по ставка с включени осигурителни вноски. Часовата ставка се определя в размер на индивидуалната часова ставка на лицето по основното му трудово правоотношение.

(3) 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.

(4) Ставките са за:

-Координатор „Организация и управление“- директор, определена с Допълнително споразумение, сключено с Началник- РУО;

-Координатор „Изпълнение на дейностите“, определена с Допълнително споразумение, сключено с работодателя.

-Експерт „Техническо и финансово изпълнение“, определена с Допълнително споразумение, сключено с работодателя.

т.10б. / приключил проект /Съгласно Заповед №РД 09-1092/11.04.2019 г. на министъра на образованието и науката, относно участието на Средно училище „Свети Паисий Хилендарски“, село Скалица, в техническото и финансово изпълнение и извършване на разходи по проект BG05M2OP001-2.012 „Образование за утрешния ден“, финансиран от Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ (2014-2020), съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове и писмо изх.№ 9105-139 на министъра на образованието и науката“.

(1) За всеки проведен и отчетен час ръководителя на групата получава възнаграждение в размер на **15,00 лева** (петнадесет лева), но не повече от максималния брой часове, определени в тематичната програма на проекта. В определения размер не се включват осигурителните вноски за сметка на работодателя.

т.10в. / приключил проект /За всички предвидени позиции по Дейност 1 от преките разходи и непреките

разходи по съответните ставки по **Проект „С надежда за бъдеще“** по процедура BG05M2OP001-3.014 МИГ Тунджа- мярка 3.9

„Осигуряване на равен достъп до качествено образование в малките населени места“ финансиран от Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове - Договор № BG05M2OP001-3.014-0001-C01 от 07.05.2020 г.

т.10г. /приключил проект/ На учителя по проект Проект BG05M2OP001-5.001-0001 „Равен достъп до училищно образование в условията на кризи“, финансиран от Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ 2014-2020, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове се заплаща според указанията по съответната дейност на издаден сертификат.

т.10д. По НП „Заедно в изкуството и спорта“, на основание одобрения финансов план на проекта, на ръководителя на групата/отбора се заплаща по 24,00 лв. с включени осигурителни вноски за реално проведен час, след подадена декларация за всеки месец, съобразно графика на дейностите.

т. 11. На директора: а) Допълнителните възнаграждения се определят от началника на РУО при спазване изискванията на Правилата и механизма за определяне заплатите на директорите:

б) (Раздел II т.4б) за официални празници или за началото на учебната година –три пъти годишно в размер два пъти от средното ДТВ, но не повече от посоченото в утвърдените от министъра на образованието Правила за определяне на работните заплати на директорите на училища, общо за календарната година.

в) (Раздел II т.4в) еднократно ДТВ в края на годината в размер на два пъти от средното възнаграждение на щатния персонал, но не повече от посоченото в утвърдените от министъра на образованието Правила .

г) (Раздел II т.4д) еднократна парична награда в размер до една основна работна заплата, определена в края на календарната година от началника на РУО при определени критерии.

т.12. За работа с ученици със СОП в учебно време.

- до 2 ученика 20,40 евро

- над 2 ученика 22 евро

т.12а. За директора, на основание т.4 буква „е“ от Раздел II от Правилата за определяне на работните заплати на директорите , **до 10 ученика-20,40 евро** за действително отработено време.

т.13. Допълнителните плащания по **чл.23 т. 13**, се извършват ежемесечно или след края на учебното време за съответната учебна година, както и по повод чл.23 т.5 в зависимост от размера на получените средства и конкретните дейности на служителите по решение на директора с негова заповед.

т. 14. Възнаграждението по чл. 23 т.14 за занимания по интереси се заплаща **12,27 евро.с включени осигурителни вноски** за 1 час/40 мин./ след подадена декларация за действително проведени часове.

т.14а. За директора, на основание т.3 буква „ж“ от Раздел II Правилата за определяне на работните заплати на директорите, утвърдени със Заповед № Заповед № РД09-1143/14.05.2025 г. на министъра на образованието за организация и контрол на занимания по интереси за **до 10 групи – 13,43 евро** на месец за действително отработено време.

т.15. За провеждане на обучение от разстояние в електронна среда в условията на епидемии, пандемии, енергийни кризи, въведено извънредно положение или други случаи на непреодолими събития се изплащат **по 30 лв. месечно** за компенсиране на разходите за консумативи, пропорционално на работните дни за ОРЕС, с изключение на дните в които извършват обучение/ присъствено и от разстояние/ в училище.

т.16. При възлагане на допълнителни ангажменти, свързани с профилактика на заболявания сред учениците при епидемична обстановка, на педагогическите специалисти или служители на непедагогическия персонал в училище за времето на изпълнението на съответните действия се заплаща ДТВ по 100 лв. месечно.

т.16 а. Възнаграждението на директора за организация на допълнителни ангажменти, свързани с профилактика на заболявания сред учениците при епидемична обстановка,- според Правилата за определяне на РЗ на директорите/Раздел 2, т.4 буква „и“.

Чл. 25. Размерът на допълнителните възнаграждения се променя в следните случаи:

1. Промяна с нормативен акт;

2. Промяна на КТД или настоящите ВПРЗ;

3. В други случаи при спазване на чл.118 ал. 3 и чл. 119 от КТ.

Чл.26. На определени със заповед на директора длъжностни лица, чиято дейност е пряко свързана с видео дисплей , се предоставят по **200 лв.** годишно.

РАЗДЕЛ ПЕТИ „ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА“

Чл. 27 Изплащането на трудовото възнаграждение е в пари

Чл. 28 Трудовото възнаграждение се изплаща на два пъти : авансово – до 50% от нетното трудово възнаграждение – до 15-то число от месеца и окончателно до 30 –то число на месеца, за който се начислява.

Чл. 29 Трудовото възнаграждение се изплаща по банков път

Чл. 30 На всеки работник или служител се издава извлечение от разплащателните ведомости –фиш за трудовото му възнаграждение за съответния месец.

Чл. 31 При постъпване на работа всеки служител е длъжен да представи банковата/картовата си сметка. При липса на такава счетоводителя е длъжен в едноседмичен срок от сключването на трудовия договор да открие сметка на лицето – служебно.

Чл. 32 Счетоводителят изготвя ведомостите за аванс и заплати в съответствие с нормативната уредба, след което ги подписва и подава заедно с платежните документи за подпис на директора.

Чл. 33 За навременното превеждане на възнагражденията по кредитните карти носят солидарна отговорност счетоводителя и директора.

Чл. 34 Счетоводителят носи дисциплинарна и имуществена отговорност за допуснати грешки и вреди

на училището или на лице, работещо в него.

Чл. 35 Периодично директорът:

- извършва мониторинг на процеса на формиране, определяне, изчисляване и изплащане на работните заплати.
- оценява въздействието на ВПРЗ върху колектива;
- оценява доколко приложението на ВПРЗ съдейства за постигане на поставените цели.

РАЗДЕЛ ШЕСТИ « ДРУГИ ПРАВИЛА»

- **Чл.36.(1) (нова в сила от 01.02.2019)** На всички педагогически специалисти, счетоводителя, финансов контролър и ЗАС, които работят по трудово правоотношение в училището се предоставя представително облекло в изпълнение на чл. 296 от КТ, чл. 49(1) от КТД общинско ниво от 01.02.2019г. и в съответствие с Наредба №14/16.11.2016г. за представителното облекло, както и за счетоводителя /чл.219 ал.4 от ЗПУО/, Протокол с от 05.01.2026г. със социалните партньори в размер **400 евро**,

(2) На обслужващия персонал и касиер-домакина при училището се осигурява безплатно работно облекло в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло, приета с ПМС № 10/20.01.2011 г. и чл. 49(2) от КТД за системата на образованието от 06.12.2022г. , Протокол от 05.01.2026. със социалните партньори съответно: в размер **300 евро**

(3) Педагогическите специалисти, получили средства за представително облекло по ал.1 нямат право на облекло по ал. 2.

Чл.37. Видът на облеклото на административен и обслужващ персонал се определя в заповедта на директора, пропорционално на щата и с Протокола със социалните партньори.

Чл.38. При прекратяване на трудово-правното отношение с работник или служител последният възстановява частта от средствата за облекло за оставащия период на износване при спазване изискванията на т.10 и 11 от протокола на социалните партньори.

Чл.39.(1.) На пътуващите учители , служители от СУ «Св. Паисий Хилендарски» се изплащат 100% от транспортните разходи съгласно заповед и списък утвърден от директора.

(2) При заместване на отсъстващ учител, пътуващите заместници се ползват от правата на титуляря по отношение на транспортните разходи

Чл.40. (1)В съответствие с чл.31 ал.2,б“на отрасловия КТД/22.12.2026г./училището изплаща 11,5 брутни работни заплати на учителите-синдикални членове, които се пенсионира при условие, че последните 10/десет/години от трудовият им стаж са работили в системата на образованието, с влизането в сила на ЗПУО (чл.219 ал. 6 от ЗПУО)

(2) За непедagogическите специалисти или педагогически специалисти, заемащи и непедagogически длъжности /през последните 10 години/– 8,5 брутни работни заплати, когато през последните десет години от трудовия им стаж преди придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст са работили при един и същи работодател в сферата на образованието .

(3)Изплащането става най-късно след получаването на обезщетението по програма ”Оптимизация на училищната мрежа”.

Чл.41. Със средствата за уязвими групи по чл.52а ал. 1 и ал.2 от **НАРЕДБА за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищното образование от 2017г.** училището може да извършва разходи за основни и допълнителни трудови възнаграждения на персонала, както и за други възнаграждения и плащания по извънтрудови правоотношения.

РАЗДЕЛ СЕДМИ „ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ”

§ 1. Настоящите Вътрешни правила за организация на работната заплата са разработени на основание чл. 22 от Наредбата за организацията и структурата на работната заплата от 01.07.2007 г.

§ 2. Правилата се довеждат до знанието на всички работници и служители срещу подпис.

§ 3. За допуснати нарушения на ВПОРЗ виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност, ако не подлежат на по-тежко наказание.

§ 4. **ал.1** Настоящите ВПРЗ са утвърдени от директора след съгласуване с ръководството на синдикалната организация и влизат в сила от 01.07.2008 г., със срок на действие - до налагаща се промяна.

ал.2 Вътрешните ВПОРЗ са допълнени и актуализирани заповед № 11 от 30.09.2009 г., Заповед №73/10.03.2010 г., Заповед № 30/27.09.2011г, Заповед № 116/07.02.2012 г., Заповед № 261/31.05.2012г., Заповед № 64/24.10.2012 г., Заповед № 222 /13.02.2013 г., Заповед № 266 /12.03.2013г.

§ 5 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 28 /27.09.13 г. и влизат в сила от 16.09.2013 г.

§ 6 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 194 / 10.01.2014 г. в сила от 01.01.2014 г.

§ 7 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 1 / 15.09.2014 г. в сила от 15.09.2014 г.

§ 8 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 194/05.01.2015г. в сила от 01.01.2015г.

§ 9 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 440/30.04.2015г.

§ 10 ВПОРЗ са актуализирани със заповед №134 /30.11.2015г.

§ 11 ВПОРЗ са актуализирани със заповед №204. /07.01.2016г.

§ 12 ВПОРЗ са актуализирани със заповед №.580/30.06.2016г

§ 13 ВПОРЗ са актуализирани със заповед №650/01.09.2016г.

§ 14 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 112/28.10.2016г.

§ 15 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 448/09.02.2017г

§ 16 ВПОРЗ са актуализирани със заповед №30/19.09.2017г.

§ 17 ВПОРЗ са актуализирани със заповед №315/09.01.2018г..

§ 18 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 637/16.05.2018 г.

§19 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 805/29.06. 2018 г.
§20 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 252./ 07.01.2019 г.
§21 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 556./ 03.05.2019 г.
§22 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 748 / 25.06.2019 г.
§23 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 54 / 01.10.2019 г.
§24 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 309 / 07.01.2020 г.
§25 ВПОРЗ са актуализирани със заповед № 785 / 17.08.2020 г.
§26 ВПРЗ са актуализирани със заповед № 0272 / 11.01.2021 г.
§27 ВПРЗ са актуализирани със заповед № 0392 / 07.02.2022 г.
§28 ВПРЗ са актуализирани със заповед № 0593 / 05.05.2022 г.
§29 ВПРЗ са актуализирана със заповед № 0808 / 30.08.2022г.
§30 ВПРЗ са актуализирана със заповед № 0446 / 01.03.2023г.
§31 ВПРЗ са актуализирана със заповед № 809 / 28.08.2023г
§32 ВПРЗ са актуализирана със заповед № 321/22.01.2024г.
§33 ВПРЗ са актуализирана със заповед № 59/04.10.2024г.
§34 ВПРЗ са актуализирана със заповед № 453-1/07.04.2025г.
§35 ВПРЗ са актуализирана със заповед № 260/05.01.2026 г
§35 ВПРЗ са актуализирана със заповед № 308/26.01.2026г