



СРЕДНО УЧИЛИЩЕ "ДОКТОР ПЕТЪР БЕРОН"

Адрес: гр. Червен бряг, обл. Плевен, ул. „Тома Петков“ № 25,
Директор: 0895/618 239 Канцелария: 065/419138
e-mail: info-1500215@edu.mon.bg; www.su-beron.org

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

В

Средно училище „Д-р Петър Берон“

гр. Червен бряг

януари 2026 г.

РАЗДЕЛ I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. (1) Настоящите вътрешни правила за работната заплата, записвани по нататък за краткост „Правилата”, уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в Средно училище „Д-р Петър Берон“ и са разработени в съответствие със следните нормативни актове:

- ✓ Кодекса на труда;
- ✓ Кодекс за социалното осигуряване;
- ✓ Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда (Обн. ДВ. бр.34 от 28 Април 2017г., изм. и доп. ДВ. бр.76 от 19 Септември 2017г., изм. ДВ. бр.8 от 25 Януари 2019г., изм. и доп. ДВ. бр.7 от 24 Януари 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.92 от 27 Октомври 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.12 от 12 Февруари 2021г., изм. ДВ. бр.77 от 16 Септември 2021г., изм. ДВ. бр.35 от 10 Май 2022г., изм. ДВ. бр.71 от 2 Септември 2022г., изм. и доп. ДВ. бр.75 от 1 Септември 2023г., изм. и доп. ДВ. бр.75 от 1 Септември 2023г., изм. ДВ. бр.7 от 23 Януари 2024г.);
- ✓ Колективен трудов договор за системата на народната просвета №Д01-298 от 22.12.2025г.; Анекс №Д01-7/20.01.2026г.;
- ✓ Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС №4/17.01.2007г.;
- ✓ Закон за държавния бюджет;
- ✓ Постановление №243 на Министерски съвет от 13 ноември 2025 г. за определяне на размера на минималната работна заплата от 01.01.2026 г.;
- ✓ Други нормативни документи, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

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

(3) Вътрешните правила за работната заплата не могат да противоречат на нормативните актове и на условията, договорени в колективен трудов договор. При наличие на противоречие се прилагат действащите разпоредби на законодателството.

(4) Настоящите ВПРЗ не се прилагат спрямо лица, които предоставят услуги на работодателя по граждански договори и с изключение на назначените лица по проект.

Чл.2. С настоящите правила се определят:

Общите положения за организацията на работната заплата;

- Условията и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;
- Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и парични награди и условията за тяхното получаване;
- Реда и начините за изчисляване на brutната месечна заплата.

РАЗДЕЛ II. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.3. Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата и постигане на единство в подхода при определяне на индивидуалните месечни работни заплати и допълнителните трудови възнаграждения да се мотивира колектива на училището за ефективно изпълнение на поставените задачи.

Чл.4. (1) Персоналът в Средно училище „Д-р Петър Берон“ се състои от педагогически специалисти, както и от работници и служители, които не изпълняват функции на педагогически специалисти (непедагогически персонал).

(2) Педагогическите специалисти са лица, заемащи следните длъжности, групирани в две групи:

- Специалисти с ръководни функции: директор и заместник-директор по учебната дейност,

(3) Учителски длъжности: учител, старши учител и психолог,

(4) Непедагогическият персонал включва лицата, заемащи длъжности, групирани в две групи:

- Административен персонал - счетоводител-касиер, специалист ТРЗ, домакин,
- Помощен персонал – чистач, работник поддръжка, шофьор, огняр, готвач, помощник готвач и работник кухня.

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

Чл.5. (1) Директорът на училището, прилагащо системата на делегираните бюджети, самостоятелно определя числеността на персонала и индивидуалните заплати на персонала, в съответствие с чл.289, ал.1, т.4 от Закона за предучилищното и училищно образование и чл.7, ал.1, т.4 от ЗФУКПС и съобразно определените годишни средства за заплати в рамките на утвърдения бюджет на училището, като изготвя и утвърждава щатно разписание на длъжностите на персонала /длъжностно щатно разписание/ и поименно разписание на длъжностите и работните заплати /поименно щатно разписание/.

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

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

Чл.6. (1) Правилата за определяне на основната работна заплата, както и видовете допълнителни възнаграждения на директора на училището, се определят ежегодно със заповед на министъра.

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

Чл.7. (1) Месечната основна работна заплата на педагогическите специалисти е възнаграждение за изпълнението на нормата преподавателска работа и на другите трудови задължения, присъщи за длъжността, в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време.

Чл.8. (1) Индивидуалните основни месечни работни заплати на педагогическите специалисти, които отговарят на изискванията за заемане на длъжността, при нормална продължителност на работното време, се договарят в размери не по-ниски от:

- Заместник-директор по учебна дейност: 1289,00 евро
- Учител / учител в група за ЦОУД: 1144,05 евро
- Старши учител / учител в група за ЦОУД: 1180,01 евро
- Психолог: 1144,05 евро

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

(3) При определяне на по-висока индивидуална норма преподавателска работа по реда на чл. 10, ал. 1 Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда на педагогическите специалисти се определя по-висока индивидуална основна месечна работна заплата пропорционално на увеличението на нормата.

(4) Когато в началото на учебната година на педагогически специалист се определи по-ниска индивидуална норма преподавателска работа от тази за предходната учебна година или определената индивидуална норма преподавателска работа се намали в някой от случаите по чл. 11 от Наредба № 4 от 20.04.2020 г. за нормиране и заплащане на труда, 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.

Основната месечна работна заплата на лицата, които не отговарят на изискванията за заемане на учителско място (*притежаващи друго висше образование без учителска правоспособност*), се *определя в процент към основната месечна работна заплата за “учител” с висше образование с придобита образователно-квалификационна степен “магистър” или “бакалавър”, както следва:*

1. за лица с друго висше образование и придобита образователно-квалификационна степен „магистър“ или “бакалавър” - 80 %;
2. за лица със средно професионално или средно общо образование - 65%.

Чл.9. (1) Основната месечна работна заплата на непдагогическия персонал е възнаграждение за изпълнението на трудови задължения, присъщи на длъжността, в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време. Основните месечни работни заплати се определят в размери, не по-ниски от минималната работна заплата за страната в зависимост от длъжността и квалификацията и съгласно КТД, както следва:

- Счетоводител – касиер – не по-малко от 135% от минималната работна заплата за страната;
- Специалист ТРЗ – не по-малко от 135% от минималната работна заплата за страната;
- Домакин – не по-малко от 115% от минималната работна заплата за страната;
- Огняр, готвач, шофьор на автобус, работник поддръжка – не по-малко от 110% от минималната работна заплата за страната;
- Помощник-готвач – не по-малко от 105% от минималната работна заплата за страната
- Чистач и работник кухня – не по-малко от минималната работна заплата за страната.

Чл.10. (1) Конкретните размери на индивидуалните основни работни заплати се договарят между работодателя и работещите по трудово правоотношение, в рамките на средствата за работни заплати и се определят в индивидуалния трудов договор. Ако достигнатия размер на индивидуалната заплата е по-висок от минималната заплата за заеманата длъжност, то достигнатия размер на индивидуалната заплата не се намалява.

(2) При настъпили изменения в размера на основната месечна работна заплата задължително се подписва допълнително споразумение към основния трудов договор

между директора и съответния учител, служител или работник.

Чл.11. (1) Изменения на основните месечни заплати се извършва при:

1. При промяна е нормативен акт на основна заплата за заеманата длъжност;
2. При преминаване на друга длъжност;
3. Промяна в образователна степен, доказана със съответните документи;
3. В други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от Кодекса на труда.

V. РЕД И НАЧИН ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл.12. В брутната работна заплата на персонала се включват и допълнителни възнаграждения, определени в Кодекса на труда; Наредба №4 за нормиране и заплащане на труда, Наредба за структурата и организацията на работната заплата; КТД за системата на предучилищното и училищното образование и подзаконовите нормативни актове:

(1) Допълнителни възнаграждения с постоянен характер:

1. За придобит стаж и професионален опит:

1.1. Допълнително възнаграждение за придобит стаж и професионален опит се определя в процент към основното трудово възнаграждение в размер на 1% за всяка прослужена година и се изменя в период от една година. Това право възниква след първата година придобит трудов стаж и професионален опит. Увеличението на възнаграждението се извършва служебно при навършване на съответния трудов стаж.

1.2. За работници и служители, които към момента на влизане в сила на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), приета с Постановление №4 на Министерския съвет от 17 януари 2007 година (обн. ДВ, бр. 9 от 2007 г., доп. бр. 56 от 2007 г.) и се намират в трудово правоотношение със Средно училище „Д-р Петър Берон“, размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се запазва.

1.3. За работници и служители, постъпващи на работа след влизане в сила на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение, работодателят отчита и трудовия стаж на работника или служителя, придобит при друг работодател на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

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

- Педагогически специалисти - признава се времето, през което лицето е работило по трудово правоотношение :

1. на длъжност “директор”, “помощник-директор“, “учител”, ”педагогически съветник” - в училища, детски градини и обслужващи звена в системата на народната просвета;

2. в други отрасли и дейности по специалността на висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен “магистър” или “бакалавър” и „професионален бакалавър по.....”, която ползва като учител;

3. с учителска квалификация на щат като дружинен ръководител, ученически организатор в национални, регионални и общински извънучилищни учреждения;
4. като организационно-педагогически работник в национални, регионални и общински извънучилищни учреждения;
5. като училищен инспектор, методист, експерт в регионален инспекторат по образованието, Министерството на образованието и науката и други длъжности, свързани с учебно-възпитателна и организационно-методическа дейност в централните и местните органи;
6. на платена изборна работа в държавни органи и учителски синдикални организации.

- Непедагогически персонал - в зависимост от заеманата длъжност, се признава трудовия стаж на работника или служителя, придобит при предишен работодател на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

Документи, служещи за доказване, са: трудовата книжка, професионална характеристика, длъжностна характеристика, карти за оценка на работното място.

2. За по-висока лична квалификация:

2.1. За професионално-квалификационна степен в размер, както следва:

- За първа професионално-квалификационна степен – 60,67 евро;
- За втора професионално-квалификационна степен – 46,71 евро;
- За трета професионално-квалификационна степен – 33,29 евро;
- За четвърта професионално-квалификационна степен – 23,63 евро;
- За пета професионално-квалификационна степен – 20,40 евро.

2.2. За образователна и научна степен „доктор“ или „доктор на науките“, свързана с изпълняваната работа в размер, както следва:

- За степен „доктор“ – 85,90 евро;
- За степен „доктор на науките“ – 104,70 евро;

2.3. Когато има правно основание за плащане едновременно на допълнително трудово възнаграждение за професионално-квалификационна степен и за образователна и научна степен „доктор“ или „доктор на науките“, на лицето се заплаща по-благоприятното допълнително възнаграждение.

2.4. Процедурата по придобиване на ПКС се осъществява от департамент на висшето училище, което провежда обучение за придобиване на професионална квалификация „учител“ и има програмни акредитации за провеждане на обучение за придобиване на образователно-квалификационна степен „магистър“ по специалност от професионално направление съгласно Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления и за придобиване на образователна и научна степен „доктор“ по докторска програма, съответстваща на учебен предмет от училищната подготовка.

2.5. Присъдената професионално-квалификационна степен се удостоверява със свидетелство по образец.

2.6. Допълнителното трудово възнаграждение за по-висока лична квалификация се изплаща от началото на месеца, следващ датата на представянето пред работодателя на документ, удостоверяващ придобиването ѝ.

3. За СБКО в размер на 3,00 % от индивидуалната заплата за всеки месец.

(2) Допълнителни възнаграждения с временен характер:

1. За изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна

преподавателска работа (лекторски часове). Учебните часове над нормата задължителна преподавателска работа или при заместване на отсъстващ учител, се заплащат, както следва:

- За учител с висше образование и образователно-квалификационна степен "магистър" или "бакалавър" – 6,29 евро;

- За учител, притежаващ професионална квалификация „учител“, но не отговарящ на изискванията за заемане на конкретната длъжност – 5,16 евро;

- За учител със средно образование – 4,62 евро

2. За проверка на изпитни материали от външно оценяване и олимпиади и други - за всяка писмена работа, както следва:

- За текстова писмена работа: 0.3 часа;

- За тест с избираеми и/или свободни отговори: 0.1 часа;

3. За изпитване на един ученик в задочна, кореспондентска, индивидуална и самостоятелна форма на обучение, както следва:

- председател на комисия: 0,30 часа

- член на комисия: 0,20 часа;

4. На класен ръководител- за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка/група.

4.1. Допълнителното възнаграждение се изплаща на класните ръководители за съответните дейности, които се извършват 45 минути извън седмичното разписание на учебните занятия по график, утвърден със заповед на Директора.

4.2. Допълнителното възнаграждение се изплаща само през времето на учебни занятия, а на класните ръководители на паралелки с ученици, завършващи средна степен на образование - и за 1 (един) месец след приключване на учебните занятия;

4.3. При отсъствие на класния ръководител, допълнителното възнаграждение се изплаща на заместващия учител пропорционално на времето на заместване;

4.4. Допълнителното възнаграждение на класните ръководители се изплаща в размер на 26,85 евро месечно (за 4 седмици)

5. За работа с ученици със специални образователни потребности за отработените учебни дни на учители и членовете на екипа, назначени със заповед на директора се заплаща 20,40 евро месечно, на директор до 10 ученици – 20,40 евро, от 11 до 20 ученици – 27,40 евро месечно; над 20 ученици – 34,90 евро месечно.

6. За наставничество на млади учители се заплаща 33,24 евро месечно за действително отработено време през периода на учебните занятия. Директорът определя със заповед ежегодно в началото на учебната година списъка на учителите наставници.

7. За допълнителните възнаграждения с временен характер по ал.2, лицата декларират взетите часове в декларации по образец, които се проверяват от заместник-директор учебна дейност и със заповед на директора се начисляват и изплащат в месеца, следващ декларирането им.

8. На работник или служител, който освен своята работа/дейност работи по вътрешно заместване при условия и ред на чл.259 от КТ, се заплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малък от 70% от основната работна заплата на замествания работник или служител.

9. За положен извънреден труд в почивни и празнични дни, се заплаща трудово възнаграждение за извънреден труд в размери определени в чл. 262, ал. 1, т. 1-3 от КТ.

Чл.13. (1) Допълнителни възнаграждения за извършена допълнителна работа от педагогическите специалисти и непедагогически персонал, извън преките им служебни задължения:

1. За водене на протоколи на Общо събрание и Педагогически съвет – 25,57 евро;
2. За поддържане сайта на училището и електронен дневник – 25,57 евро;
3. За архивиране на документите и поддържане на архива – 25,57 евро;
4. За организация, контрол и провеждане на външни оценявания (вкл. ДЗИ), както следва:

- Председател на комисия - до 51,13 евро на ден;
- Техническо лице - до 40,91 евро на ден;
- Член на комисия - до 25,57 евро на ден.

5. На учители, водещи документацията на ученици в самостоятелна форма на обучение – 30,68 евро годишно.

Директорът определя със заповед лицата и размера на допълнителните възнаграждения по чл.13, ал. 1, т. 1 -5 и създава организация за изплащането им в края на учебната година.

6. За участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца и ученици в задължителна училищна възраст на членовете на екипа да бъде изплащана сума в размер на 20,46 евро Допълнителното плащане да се начислява в месеците, в които членовете на екипа са правили посещения на адрес и са го отразявали с протокол в ИСРМ.

7. За актуализиране и поддържане сайта на училището да бъде изплащано ежесечно допълнително трудово възнаграждение в размер на 25,57 евро. Лицето, което отговаря за сайта на училището, да бъде определяно със заповед на директора за всяка учебна година.

8. За участие в извънкласната дейност „Занимания по интереси“ на ръководителите на групи се определя възнаграждение в размер на 10,23 евро на учебен час, което да се изплаща след края на всеки учебен срок.

9. СУ „Д-р Петър Берон“ работи по Проект BG05SFPR001-1.001-0001, „Успех за теб“. Педагогическите специалисти получават възнаграждения, съгласно указанията за изпълнение на дейностите по проекта.

10. За организация и управление на проекта на училищния екип определен със заповед №РД-19-673/19.02.2024 година се изплаща възнаграждение, съгласно т.3 от същата заповед.

11. За обучение на ученици, които не са усвоили компетентностите, заложи в учебната програма според броя на проведените часове – в размер на 1 лекторски час. Директорът определя със заповед учениците, броя на часовете и учителите. Лицата декларират взетите лекторски часове в декларация по образец.

12. За изпълняване на задължения като длъжностно лице по защита на личните данни – 15,34 евро месечно. Лицето се определя със заповед на директора.

13. Право на безплатна храна имат:

- Работещите в кухнята към училищния стол, когато са на щат към училището – 1,46 евро дневно.

Чл.14. В рамките на делегирания бюджет Директорът на училището изплаща три допълнителни плащания: за Деня на българската просвета и култура и на славянската писменост, Началото на учебната година и Коледа.

(1) Общия размер на допълнителните трудови възнаграждения да не е по-малко от 1 (една) минимална работна заплата за страната.

Разпределението на одобрената сума за плащане се определя не по-малко:

- за зам. директор учебна дейност – 115%;
- за педагогически персонал 100%;
- за административен персонал – 90%
- за помощен персонал – 80%.

1. Допълнителното трудово възнаграждение се получава в пълен размер при отработени минимум месеци в календарната година за периоди, както следва:

- За Деня на българската просвета и култура и на славянската писменост – четири месеца (01 януари – 30 април);
- За началото на учебната година – четири месеца (01 май – 31 август);
- За Коледа – три месеца (01 септември – 30 ноември).

2. 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.

2.1. При определяне на отработеното време се включват всички ползвани законоустановени платени отпуски, с изключение на: платен отпуск по чл.155 от КТ, използван по време на учебни занятия; отпуск по чл. 163 и 164 от КТ и неплатен отпуск. Когато лицето работи едновременно по основно и по допълнително трудово правоотношение /при условията на чл.110 и 111 КТ/, това допълнително възнаграждение се получава само по основното трудово правоотношение.

2.2. Лицата, които работят при непълно работно време с продължителност 4 /четири/ часа, получават 50 % от допълнителното трудово възнаграждение, полагащо се за съответното отработено време.

2.3. Допълнителното трудово възнаграждение се полага на лицата, работещи по трудов договор към 1 /първи/ май, 1 /първи/ септември и 1 /първи/ декември на текущата година и не са в отпуск по чл.163, 164 от КТ.

2.4. За допълнително трудово възнаграждение се включват и лицата, чиито трудови правоотношения са прекратени през предходния месец на текущата година или са в отпуск по 163 от КТ (съответно от април, август и ноември).

(2) Еднократна парични или предметна награда (в края на учебната или календарната година) за отлично изпълнение на служебните задължения.

Директорът определя със заповед лицата и размера на еднократната предметна или парична награда.

Размерът на паричната и/или предметна награда, не може да надхвърля размера на минималната работна заплата за страната.

1. Еднократно допълнително възнаграждение при реализирани финансови

икономии в края на календарната година.

- 1.1. Директорът определя със заповед размера на еднократното допълнително възнаграждение.
 - 1.2. Допълнителното трудово възнаграждение се полага на лицата, работещи по трудов договор към датата на заповедта на директора и имат действително отработени не по-малко три месеца за календарната година.
- (3) Лицата, получили дисциплинарно наказание „Предупреждение за уволнение” се лишават от допълнителни трудови възнаграждения по чл.14, ал.1 до изтичане срока на наказанието.
- (4) Съгласно КТД на ниво училищна институция се изплаща представително облекло на Директор, педагогически персонал, зам. директор учебна дейност, счетоводител-касиер, специалист ТРЗ не по-малко от размера на МРЗ за страната – 620,20 евро за 2026 календарна година
- (5) Съгласно КТД на ниво училищна институция се изплаща работно облекло на непедagogическия персонал (с изключение на споменатите длъжности в ал. 4) в размер на 168,73 евро за 2026 календарна година.
- (6) Лицата, които работят при непълно работно време с продължителност по-малка от 4 /четири/ часа, не получават работно или представително облекло.
- (7) На учителите и служителите, прекратили трудовия си договор преди края на календарната година, за която са изплатени средствата за представително или работно облекло, възстановяват сумата, пропорционално на оставащото време до края на календарната година.
- (8) На директора за организация и контрол на заниманията по интереси, както следва: до 10 групи – 13,43 евро, от 11 до 20 групи – 20,40 евро и над 20 групи – 26,85 евро месечно.

Чл.15. (1) Разходите за възнаграждения и осигурителни плащания на персонала, работещ по национални и европейски програми, се извършват и отчитат по правилата на националното законодателство и специфичните правила на проекта, съобразени с европейското законодателство.

(2) С лицата, ангажирани за работа по проекти се сключват допълнителни споразумения към трудовия им договор или граждански договори, съгласно изискванията на програмата.

(3) За работата на лицата по проекти се договаря допълнително заплащане еднократно или месечно за срока на проекта.

Чл.16. (1) На работници и служители, членове на синдикалните и работодателските организации се изплаща обезщетение в следния размер:

1. На основание чл. 222, ал. 1 от КТ - брутното трудово възнаграждение за срок от два месеца. Ако в този срок лицето е постъпило на работа с по-ниско трудово възнаграждение, има право на разликата за същия срок.

2. При прекратяване на трудово правоотношение с педагогически специалисти, които през последните 10 години от трудовия си стаж са заемали длъжност на педагогически специалист в държавна или общинска институция на бюджетна

издръжка от системата на предучилищното и училищно образование, се изплаща по-голям размер на обезщетението по чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда – в размер на 11.5 (единадесет и половина) брутни заплати, от които 11 брутни работни заплати се осигуряват по Национална програма, а 0,5 брутна работна заплата от работодателя, за не членуващи в синдикална организация в размер на 10(десет) брутни заплати на основание чл. 219, ал.6 от ЗПУО.

3. При прекратяване на трудово правоотношение с непедagogически специалисти, които през последните 10 години от трудовия си стаж са работили при един и същ работодател в сферата на образованието – в размер на 8.5 (осем и половина) брутни заплати, за не членуващи в синдикална организация 6 (шест) брутни заплати на основание чл. 222, ал.3 от Кодекса на труда, от които 8 брутни работни заплати се осигуряват по Национална програма, а 0,5 брутна работна заплата от работодателя.

РАЗДЕЛ VI. РЕД И НАЧИН ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНАТА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл.17. Брутните месечни заплати на работниците и служителите, работещи по трудово правно отношение включват:

- Основното възнаграждение за действително отработено време през съответния месец;
- Възнаграждение за ползван платен отпуск, ако има такъв;
- Полагащи се допълнителни възнаграждения по Кодекса на труда и/или регламентирани в нормативни актове, в т.ч. и в настоящите Правила.

Чл.18. (1) Възнаграждението за платен годишен отпуск се изчислява съгласно разпоредбите на Кодекса на труда. Елементите на брутното трудово възнаграждение, от които се изчислява възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 или обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда, са:

1. Основното трудово възнаграждение за отработеното време;
2. Допълнителните трудови възнаграждения, които имат постоянен характер:
 - а) за придобит трудов стаж и професионален опит;
 - б) за по-висока лична квалификация;
3. Допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл.259 от Кодекса на труда;
4. Възнаграждението, заплатено при престой или при производствена необходимост по чл.267, ал.1 и 3 от 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.19. (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.20. За определяне, изчисляване и изплащане на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец отговарят специалист ТРЗ и счетоводител-касиер.

РАЗДЕЛ VII. ИЗПЛАЩАНЕ НА ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл.21. Изплащането на трудовото възнаграждение е гарантирано чрез разпоредбите на Кодекса на труда.

Чл.22. Формираните, съгласно правилата месечни индивидуални работни заплати, се изплащат на две части, както следва:

- заплата – до 5-то число на следващия месец;
- аванс – до 15-то число на текущия месец.

Превеждането на трудовото възнаграждение на персонала от училището става по банков път в индивидуално посочена банка. По изключение, при назначаване за кратко време на служител без банкова сметка, трудовото възнаграждение е възможно да бъде изплатено в брой.

РАЗДЕЛ VIII. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНОТО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ И НЕПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ

Чл. 23. (1) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическите специалисти и непедагогически персонал в СУ „Д-р Петър Берон“, с изключение на директорите, въз основа на оценяване, извършено по показатели (приложение № 1 от Правилата) и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет.

(2) При извършване на оценяването по реда на ал. 1 броят на точките към показателите в приложение № 1 може да се коригира с решение на педагогическия съвет. Корекцията се извършва в рамките на общия брой от 100 точки и не може да надхвърля 20 % за всеки отделен показател. Решението за корекция на показателите се приема в срок до 30 септември на учебната година, за която ще се извършва оценяването на постигнатите резултати.

(3) Резултатите от труда на педагогическите специалисти и непедагогическия персонал се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 1 октомври.

Чл.24. (1) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическите специалисти, с изключение на директора, са включени в разходните стандарти за едно дете или ученик и се планират в рамките на бюджетите на институциите в размер не по-малко от 4,2 % и не повече от 5% от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти.

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

Чл.25. (1) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат педагогическите специалисти, които са в трудови правоотношения със СУ „Д-р

Петър Берон“ 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), и непедagogическия персонал, от който всеки трябва да има отработени при същия работодател най-малко 152 дни за една учебна година, за която се отнася оценяването.

(2) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат и педагогическите специалисти, чието трудово правоотношение е прекратено преди края на учебната година, но имат действително отработени (без различните видове отпуск) най-малко 124 дни за учебната година при същия работодател. Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва в срока по чл. 24, ал. 3 за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се определя по реда на чл. 29, ал. 1 и се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

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

Чл. 26. (1) Оценяването на постигнатите резултати от труда се извършва от комисия, като председателят, членовете и техният брой се определят с решение на педагогическия съвет.

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

Чл. 27. (1) Резултатите от труда на педагогическите специалисти и непедagogическия 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. 27, ал. 1 и в 3-дневен срок от подписването се предоставя на оценяваното лице.

(3) Запознаването на оценяваното лице със съдържанието на картата за оценка на резултатите от труда се удостоверява с подписа му.

(4) Лицата, които не са съгласни с дадената им оценка на резултатите от труда, могат да подадат писмено възражение, в което да посочат мотивите за несъгласието си с оценката.

(5) Възражението по ал. 4 се подава до председателя на комисията, в срок до 3 работни дни от датата, на която оценяваният се е запознал с картата си за оценка на резултатите от труда.

(6) Комисията по чл. 27, 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. 28. (1) Размерът на допълнителното възнаграждение на всеки педагогически специалист, се определя в рамките на средствата по чл. 25, ал. 1 пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическите специалисти.

(2) Размерът на допълнителното възнаграждение на всеки от непедagogическия персонал, се определя в рамките на средствата по чл. 25, ал. 2 пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на

всички от непедагогическия персонал.

(3) Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическите специалисти и непедагогическия персонал се определят със заповед на директора, която се издава не по-късно от 30 октомври.

(4) Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от труда се извършва до един месец след издаване на заповедта по ал. 2.

РАЗДЕЛ VIII. НАЧИН НА ФОРМИРАНЕ НА ОТЧЕТА ЗА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА ЗА ТЕКУЩО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл.29. (1) Служител специалист ТРЗ изготвя необходимата информация, за конкретния месец за направата на ведомостта за работните заплати.

(2) Счетоводител-касиер проверява изготвената информация в съответствие с нормативните документи, съответствие с постъпили болнични листи, молби за отпуск, заповеди за извънреден труд, и други промени през текущия месец. Специалист ТРЗ ги обработва в програма за работни заплати, засича достоверността на подадената информация, изготвя платежни документи, списъци за банка, декларации за подадени осигуровки. Счетоводител-касиера подписва ведомостта и рекапитулациите и ги поднася за подпис на директора.

(3) Ежемесечно счетоводител-касиера отчита изразходваните средства в месечен отчет по параграфи и го представя на първостепенния разпоредител с бюджетни кредити.

(4) Ведомостите се съхраняват 50 години в архива на училището и за тяхното съхранение отговаря лице, определено със заповед на директора за отговорник на архива.

РАЗДЕЛ VIII. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

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

§2. Настоящите правила се обсъждат и съгласуват с представителите на работниците и служителите и се свеждат до знанието на всички служители срещу подпис.

§3. Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите Вътрешни правила по предложение на работна група под ръководството на заместник директор учебна дейност.

§4. Контрол по изпълнението на настоящите Вътрешни правила се възлага на заместник директор учебна дейност.

§5. Настоящите Вътрешни правила влизат в сила от 01.01.2026г. и са утвърдени със Заповед №РД-19-352/ 21.01.2026г. на директора.

ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ:

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СО НА СБУ.....

ДИРЕКТОР.....

/КРАСИМИРА НИКОЛОВА/

/АНТОН ШУМАНОВ/

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СО КЪМ КТ "ПОДКРЕПА".....

