УТВЪРДИЛ

ДИРЕКТОР:.....

/Диана Банкова/

Заповед № РД-680-469 / 30.01.2026 г.

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В СУ „Отец Паисий" – Враца

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1 . Настоящите правила уреждат общите положения за организация на работната заплата, както и реда, условията и критериите за: образуване и разпределение на средствата за работна заплата; определяне и изменение на основните работни заплати по основни длъжности и работни места; формиране на индивидуалните работни заплати в зависимост от количеството и качеството на вложения труд и бюджета на училището; определяне видовете и размерите на допълнителните трудови и други възнаграждения, прилагани в училището; регламентиране реда и начина за изплащане на заплатите на учителите, служителите и работниците на СУ „Отец Паисий" град Враца.

Чл. 2. (1) Тези вътрешни правила имат за цел:

1. конкретизиране на нормативни разпоредби в сферата на заплащането, с оглед условията и целите на училището, както и на клаузите от колективния трудов договор /на училището, на бранша/, касаещи работните заплати и стимулирането на работещите;

2. създаване на стимули и предпоставки за повишаване на ефективността на обучение в училището;

3. стимулиране усъвършенстването на организацията на труда, обучението и управлението;

4. повишаване на качеството на образование при повишаване квалификацията на педагогическия и непедагогическия персонал с оптимално използване на средствата от бюджета, определени за целта

5. поддържане на висока конкурентоспособност на училището

(2) Постигането на целите по предходната алинея се осъществява чрез прилаганите системи за формиране на работната заплата, функциите на работни места, както и с прилагането на специфичните за училището политики за управление на персонала.

(3) В училището се прилага системата за авансово и месечно изплащане на трудовото възнаграждение;

Чл. 3. (1) ВПОРЗ са разработени в съответствие с изискванията на Кодекса на труда, нормативните актове за неговото прилагане, Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, ПМС № 243 от 13.11.2025 г. за определяне размера на минималната работна заплата за страната, Наредбата за договаряне на работната заплата, Закона за счетоводството и Колективен трудов договор, действащ на отраслово ниво № Д01-298 /22.12.2025 год. и Анекс към КТД № Д01-7 /20.01.2026 г.

(2) Нормативните актове, договорености по работната заплата от КТД, в т.ч. на отраслово ниво, които не са конкретизирани в тези правила, се прилагат директно.

Чл.4 /1/Настоящите правила се утвърждават от директора на училището, след обсъждане със синдикатите.

/2/ Правилата се допълват и изменят от директора на училището по реда на тяхното утвърждаване.

II. ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 5. Средствата за работна заплата се формират въз основа на числеността на персонала, определена със Списък Образец 1, и не могат да бъдат по-малко от 75% от общия годишен бюджет на училището.

Чл. 6 (1) Средствата за заплати на персонала и другите възнаграждения са елемент от разходната част от бюджета на училището.

(2) В средствата за работни заплати се включват:

1.Основната работна заплата;

2. Допълнителните трудови възнаграждения, които са постоянни, и се получават целогодишно - за придобит трудов стаж и професионален опит, за педагогическа квалификационна степен /ПКС/, СБКО.

3. Други трудови възнаграждения

3.1.За взети часове над задължителната норма преподавателска заетост;

3.2.За консултиране на ученици и родители и водене на училищната документация на съответната паралелка;

3.3. За работа с деца със специални образователни потребности на директори, учители, работещи по индивидуални учебни програми;

3.4.За постигнати резултати от труда през учебната година:

3.4.1 на педагогическия персонал /без директора/ в размер **5 %** от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти за действително отработени при същия работодател най-малко **124 дни** за учебната година, съобразно оценъчна карта по критерии и показатели, изготвени от комисия, назначена от директора на училището и одобрена с решение на Педагогическия съвет;

3.4.2 на непедагогическия персонал в размер **3,5 %** от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическия персонал за действително отработени при същия работодател най-малко **152 дни** за учебната година и съобразно оценъчна карта по критерии и показатели, изготвени от комисия, назначена от директора на училището и одобрена с решение на Педагогическия съвет.

3.5. За отработеното време при извънреден труд и/или за работа на официални празници;

3.6. За проверка на писмени работи от олимпиади и изпити на ученици в самостоятелна форма на обучение; както и възнаграждения от дежурство при провеждане на олимпиади и състезания, провеждани в неработни дни.

3.7. За допълнителни отговорности, възложени със Заповед на директора, или уговорени в индивидуалния трудов договор, които се получават само за реално отработено време и/или реално извършена дейност.

3.8. За награди и ДТВ, изплащани за началото на учебната година, за Коледа и за 24-май – Ден на светите братя Кирил и Методий, на българската азбука, просвета и култура и на славянската книжовност и/или по друг повод.

3.9. За допълнително материално стимулиране в размер не по-малко от 60% от реализираните икономии от ФРЗ в края на календарната година.

3.10. С национални програми или други нормативни документи могат да бъдат определяни и други видове допълнителни трудови възнаграждения.

III. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ В УЧИЛИЩЕТО

А/ МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 7. Размерът на минималната основна месечна заплата за персонала се определя съгласно НАРЕДБА № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, ПМС № 243 от 13.11.2025 г. за определяне размера на минималната работна заплата за страната,

Наредбата за договаряне на работната заплата, Закона за счетоводството и Колективен трудов договор, действащ на отраслово ниво № Д01-298 /22.12.2025 год. и Анекс към КТД № Д01-7 /20.01.2026 г.

Чл.8. (1) Промени в размерите им могат да се извършват с решение и заповед на Директора на училището; по повод сключване на нов КТД на браншово/отраслово ниво/; промяна в законодателството и др.

(2) В случаите по предходната алинея може да се преразглежда и възприетата структура на заплатите, с оглед съхраняване на обективно установените съотношения на основните заплати по длъжности и работни места в училището.

Б/ ОСНОВНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 9. (1) Основните работни заплати са възнаграждения за изпълнението на определените с длъжностните характеристики на работните места /длъжностите/ трудови задължения, отговорности и конкретни задачи, в съответствие с прилаганите в системата на средното образование стандарти, критерии и норми за количество, качество и времетраене на работата, определени в НСОРЗ, настоящите ВПОРЗ и КТД.

(2) Основните работни заплати на педагогическия и непедагогическия персонал в СУ „Отец Паисий" - Враца, съответстват на изпълнението на пълната норма за преподавателска работа, при оптимално качество на извършената работа.

(3) Размерите на основните работни заплати в училището се определят в съответствие с изискванията за заемане на съответната длъжност, като се отчитат:

- образование

- педагогическа квалификационна степен /само за педагогическия персонал/

- педагогически стаж /само за педагогическия персонал/

Чл.10. Механизъм за определяне на основната месечна работна заплата /ОМРЗ/:

10.1. Механизмът за определяне на основната работна заплата на директора се утвърждава ежегодно със заповед на министъра на образованието и науката.

10. 2. Механизъм за определяне на ОМРЗ на педагогическия персонал с висше образование и със съответната квалификация /правоспособност/ по преподавания предмет.

Длъжност	Минимална основна работна заплата в училище (в евро)
Заместник - директор	1289,00

Учител, логопед, психолог, педагогически съветник, ресурсен учител	1144,05
Старши учител	1180.01
Главен учител	1225.64

10.2.1. ОМРЗ за педагогически персонал с висше образование /бакалавър, магистър;/, преподаващи учебен предмет, който не отговаря на придобитата от тях правоспособност е:

- 80 % от минималната основна заплата в училището на педагогическия персонал с висше образование и ОКС „магистър/бакалавър";

– 60 % от минималната основна заплата в училището на педагогическия персонал със средно общо или средно професионално образование.

10. 3. Механизъм за определяне на заплатите на непедагогическия персонал.

10.3.1. ОМРЗ за непедагогически специалисти с висше образование са определя в размер на 105% от минималната работна заплата в училището за длъжността „учител"

10.3.2. ОМРЗ за административен персонал със средно специално образование и квалификация, относимо към заеманата длъжност – 75% от минималната работна заплата в училището за длъжността „учител";

10.3.3. ОМРЗ за помощно-обслужващия персонал и работници в училището се определя, както следва:

- за длъжностите *образователен медиатор, помощник на учителя*, не по - малко от 105% от МРЗ за страната;

- за длъжностите *работник по поддръжка, пазач невъоръжена охрана и шофьор на автобус* - не по-малко от 110% от МРЗ за страната;

- за длъжности, неизискващи образователна степен или квалификация (*чистач, работник кухня*) – не по-малко от минималната работна заплата за страната.

Чл. 11. Изменението на утвърдените основни заплати за работно място (длъжност) се извършва в случаи на промяна на действащото към момента законодателство или задължителна преподавателска норма.

В/ ИНДИВИДУАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 12. (1) Индивидуалната работна заплата /ИРЗ/ по трудов договор се договаря между работодателя и служителя или работника.

(2) При договарянето се вземат предвид изискванията за съответното работно място/длъжност и индивидуалните качества и предходен опит на служителя или работника, при спазване на реда и условията, предвидени в КТД и ВПОРЗ.

(3) На новопостъпващите работници и служители оценката за съответствие между изискванията на длъжността/работното място, индивидуалните качества и предходен опит се осъществява по документи, кадрови справки и чрез събеседване .

(4) Индивидуалната работна заплата на новопостъпилите съответства на минималната работна заплата за училището за съответната категория персонал, определена с тези правила.

(5) На новопостъпващите служители или работници се предлага договор със срок на изпитване по реда на КТ. В тези случаи след изтичане на пробния период се прави нова преценка на фактическите качества, способности и опит, в съответствие с изискванията по длъжностната характеристика на съответното работно място.

Чл.13 Когато индивидуалната норма на преподавателска работа на лицето е под установената минимална норма, основната работна заплата се намалява пропорционално на намалението на нормата преподавателска работа.

Чл.14 Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет или вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителят към тази дата или след нея е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в базата, от която се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 от КТ, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудово правоотношение.

Чл. 15. Индивидуалната работна заплата, определена с трудовия договор, е гарантирана, при спазване на установените правила и системи за работна заплата и ред за месечното им формиране.

Г/ ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, МАТЕРИАЛНО СТИМУЛИРАНЕ И НАГРАДИ

Чл. 16. (1) На учителите/служителите и работниците в училището се заплащат допълнителни и други трудови възнаграждения в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, КТД и настоящите ВПОРЗ.

(2) На лицата, работещи по Европейски проекти /в т.ч. Еразъм+/ се заплаща допълнително трудово възнаграждение, съгласно инструкциите на проекта и разходите са за сметка на бюджета на определения проект.

(3) На ръководителите на групи, работещи по програми и проекти, финансирани от ЕС и на екипите за управление се изплаща допълнително трудово възнаграждение, съгласно инструкциите на съответния проект и разходите са за сметка на бюджета на проекта.

(4) Разходите за възнаграждения и осигурителни плащания на ръководителите на групи, работещи по национални програми на МОН са съгласно инструкциите на съответната програма и са за сметка на бюджетите на програмите.

(5) Допълнителни възнаграждения с временен характер:

1. За срока на Проект BG05SFPR001-3.001-0001 „Модернизиране на професионалното образование и обучение" се определят следните допълнителни възнаграждения:

1.1. Разходите за организация и управление на проекта на ниво училище се определят в размер до 9 на сто от преките разходи за Дейности от 3 до 9 по проекта, предвидени общо за всички служители, натоварени с функция по включването, организацията, изпълнението, отчитането и контрола и/или на финансово-счетоводно обслужване на дейностите по проекта, съгласно заповед на директора.

1.2. За ръководител по Дейност 7. „Подобряване на трансверсалните и ключовите компетентности по професионална подготовка на учениците, предприемачески умения, социално предприемачество и др. с участие на работодатели" на училището се възстановява единичен разход от **106,35 евро** за всеки ученик, който успешно е участвал в занимания за подобряване на трансверсални и ключови компетентности по професионална подготовка с продължителност от 70 часа, в групи средно с 15 участници, и е получил сертификат/удостоверение.

1.3. За ръководител по Дейност 8. „Допълнителни практики в реална работна среда" на училището се възстановява единичен разход от **106,35 евро** възнаграждение на наблюдаващ учител за всеки ученик, който успешно е участвал в 240 часа и е получил удостоверение за завършено практическо обучение в реална работна среда.

1.4. Възстановената на училището сума за проведено обучение на ученици, следва да се използва за възнаграждения и осигурителни вноски за сметка на осигурител за ръководителя/ите на групата/ите за проведено обучение и разходи за материали в размер до 15% от единичния разход.

Чл. 17. (1) За придобит трудов стаж и професионален опит на учителите /служителите и работниците в училището/ се заплаща допълнително месечно възнаграждение, в размер на 1% за всяка година трудов стаж.

(2) Правото за получаване на това възнаграждение възниква при трудов стаж, не по-малък от една година.

(3) Правата на новопостъпилите работници и служители, с оглед размера на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, се установяват съобразно продължителността на трудовия им стаж на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия. Стажът до 01.07.2007 г. се зачита изцяло.

(4) Размерът на допълнителното възнаграждение по предходните алинеи се изменя за всяка една година придобит трудов стаж и професионален опит.

Чл. 18. Допълнителното възнаграждение в случай на вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда се определя в съответното допълнително споразумение, както следва:

- за преподавателска длъжност – реално взетите учебни часове, като лекторски часове.
- за длъжности с административни функции не по-малко от 70 % от основната заплата за работното място /длъжността/ по заместването.

Чл. 19. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение:

- за отработен нощен труд – 0,15% от МРЗ за страната, но не по-малко от 2 лв. (1,03 евро) на час
- за работа през работни, почивни и празнични дни се заплаща трудово възнаграждение за извънреден труд в размери, определени в чл. 262, ал. 1, т. 1-3 и чл. 264 от КТ.

Чл. 20. /1/ За положен преподавателски труд извън определения за длъжността/работното място/ преподавателски норматив /лекторски час/:

Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа за:	евро
Педагогически специалист с висше образование и ОКС „магистър" или "бакалавър"	6,29
Педагогически специалист с професионална квалификация „учител", но неотговарящ на изискването за заемане на длъжността	5,16
Педагогически специалист със средно образование	4,62

Чл. 21. (1) За по-висока лична квалификация, която е относима към преподавания предмет и/или изпълняваната работа, се заплаща допълнително възнаграждение към месечното трудово възнаграждение, уговорено с индивидуалния трудов договор, както следва:

1. За професионално-квалификационна степен:

Професионално-квалификационна степен	евро
V	20,40
IV	23,63
III	33,29
II	46,71
I	60,67

2. За професионална и научна степен „доктор" или за научна степен „доктор на науките":

Образователна и научна степен	евро
Доктор	85,90
Доктор на науките	104,70

/2/ Допълнителното възнаграждение за по-висока лична квалификация е с постоянен характер, с изключение на дните, в които не се начислява трудово възнаграждение. Когато има основание за изплащане едновременно на ДТВ по чл. 22, ал. 1, т. 1 и т. 2, на лицето се изплаща по-благоприятното ДТВ.

/3/ Учителите придобиват право за получаване на ДТВ по чл. 21, ал. 1 след представяне на свидетелство за ПКС от съответния институт за повишаване на квалификация. ДТВ се начислява за следващия месец от представянето на документа.

Чл. 22. (1) За видовете допълнителна работа, извършвана от педагогическия персонал в училището:

1. За участие в комисии за организиране и провеждане на олимпиади, състезания и др.

1.1. На квестори в неработен ден – съгласно чл. 262 от КТ в съответствие с представени служебни бележки;

1.2. Проверка на една изпитна работа на ученик от олимпиади и състезания, включени в Националния календар на МОН – 0,5 лекторски часа.

2. Изпитване на един ученик в самостоятелна форма на обучение

- на председател на комисията – 0,3 лекторски часа.

- на член на комисията – 0,2 лекторски часа.

1.3. За участие в организирането и провеждането на национални олимпиади и състезания от Националните календари на МОН се изплаща допълнително възнаграждение в размер на **25,56 евро** на членовете на комисията, съгласно заповед на директор.

3. На класните ръководители на ученици в дневна форма за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка – **26,85 евро** месечно, за часове, отразени в декларация за действително отработени часове, подадена до първо число на следващия месец.

4. На учителите на ГЦОУД за водене на задължителна документация на групата и консултиране на родители и ученици – **12,89 евро** месечно, за часове, отразени в декларация за действително отработени часове, подадена до първо число на следващия месец.

5. На учителите, работещи по индивидуални учебни програми с ученици със СОП – **20,40 евро** на месец. Възнаграждението се изплаща само за действително отработено време с ученика по време на учебни занятия.

6. На членове на комисиите, ангажирани с организацията по провеждане на НВО и ДЗИ в училището – **25,56 евро** за изпит.

7. На учител – наставник – **34,90 евро** месечно.

8. На служител (работник) за възлагане на допълнителна работа с постоянен характер извън задълженията по длъжностна характеристика за заеманата длъжност – **51,13 евро** на месец.

9. За действително посещение, отразено с протокол на членове на екипите за обхват на ученици се заплаща ДТВ в размер на **7,67 евро** за посетен ученик. Сумите се изплащат за сметка на предоставените средства от спрени или прекратени месечни

помощи на ученици. ДТВ се изплаща в края на учебната година, спрямо броя на посещенията, отразени с протокол.

10. За действително отработен час в педагогически форми за занимания по интереси по чл. 21в от Наредба за приобщаващото образование се заплаща на ръководителя на групата **7,67 евро**.

11. За провеждане на допълнително обучение на ученици, отсъствали повече от 10 учебни дни от училище поради заболяване, или за консултации на ученици, преминали в СФО поради здравословни причини по чл. 112 (1) т.1 от ЗПУО и след решение на ЕПЛР и за провеждане на допълнително обучение по учебни предмети за компенсиране на липсата на взаимодействие на учителя с учениците, които се обучават несинхронно от разстояние в електронна среда по чл. 115а (4) от ЗПУО – **8,59 евро** за проведен учебен час.

12. За провеждане на допълнително обучение на ученици, които не са усвоили компетентностите, заложени в учебната програма или деца, които не владеят български език – за един проведен час – възнаграждение в съответствие с **чл. 22, т. 11**

13. На педагогически специалисти, които извършват дейности по ИКТ и не са ръководители на компютърни кабинети, на които е възложено обработката на задължителната електронна документация на училището, се изплаща ДТВ не по-малко от **19,43 евро** месечно.

14. На педагогическите специалисти и служителите от непедагогическия персонал, на които е възложено изпълнение на дейности, свързани с профилактика на заболявания сред учениците при епидемична обстановка се заплаща по **53,69 евро** месечно.

(2) На членовете на комисии за подготовка, провеждане и оценяване на ЗДИППК се заплащат като лекторски часове, както следва:

1. На председател на комисия – **0,8 лекторски часа** на ученик

2. На член на комисия – **0,5 лекторски часа** на ученик

3. За изготвяне на едно индивидуално задание от ръководител-консултант – **0,5 лекторски часа**

4. За консултиране на ученици за ЗДИППК чрез защита на дипломен проект – **4 лекторски часа за всеки ученик по 0,75 за ученик**

5. За рецензия на 1 дипломен проект – **1 лекторски час**.

Чл. 23. (1) Допълнителни възнаграждения, свързани със средства за уязвими групи (чл. 52а, ал. 1 и ал. 2 от Наредбата за финансирането на институциите в системата на образованието от 2017) могат да се изплащат за:

А) за дейности по обща и допълнителна подкрепа на учениците – 80% за възнаграждение на лицата, заемащи длъжност педагогически съветник и помощник на учителя;

Б) 20 % за провеждане на допълнително обучение, на ученици, които не са усвоили компетентностите или на ученици, които не владеят добре български език;

(2) Допълнителни възнаграждения, свързани със средствата получени от спрени детски надбавки за ученици, допуснали 5 и повече отсъствия по неуважителни причини, могат да се изплащат за:

В) екипна работа между учителите и други специалисти, свързана с обхват и задържане на учениците в училище;

Г) допълнителни възнаграждения на членове на екипите по Механизма за съвместна работа между институциите за обхват и задържане на децата и учениците в образователната системата;

Чл.24. (1) Работодателят планира в рамките на годишния бюджет допълнително трудово възнаграждение за лицата, които са в трудово-правни отношения с училището, разделено до три плащания - за 24 май, за Коледа и за началото на учебната година в размер на не по-малко от една минимална работна заплата за страната общо за трите плащания.

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

• за 24 май – четири месеца – 01 януари-30 април ДТВ се полага на лицата, работещи по трудов договор към 1 май

• за 15 септември - четири месеца – 01 май-31 август ДТВ се полага на лицата, работещи по трудов договор към 1 септември

• за 25 декември - три месеца – 01 септември-30 ноември ДТВ се полага на лицата, работещи по трудов договор към 1 декември

(3) Допълнителното трудово възнаграждение през съответната календарна година се изплаща на база заета щатна бройка и пропорционално на отработените дни. Когато отработеното време е по-малко от един месец, допълнително трудово възнаграждение не се изплаща. За отработено време се считат всички законоустановени платени отпуски с изключение на: платен отпуск по чл.155 от КТ, използван по време на учебни занятия*, отпуските по чл.163 и чл.164 от КТ, неплатен отпуск и отпуск по болест, с изключение на дните, които работодателят изплаща при временна неработоспособност (първите 2 дни).

изискването не важи за непедагогически персонал

(4) Лицата, които работят едновременно по основно и по допълнително трудово правоотношение (при условията на чл. 110 и чл. 111 от КТ), това допълнително възнаграждение се получава само по основното трудово възнаграждение.

(5) Лицата, които работят на непълно работно време 4-часов работен ден, получават допълнително трудово възнаграждение пропорционално, но не по-малко от 50%.

(6) Възнаграждения под формата на СБКО се определят в размер на 3% от плановите средства за работни заплати, а се разходват на база действителния разход. Начинът на използване на средствата се определя с решение на общото събрание на колектива. В случаите, когато решението е да се предоставят средствата към възнаграждението, се приспадат дължимите данъци и осигуровки, след което сумите се начисляват към месечното възнаграждение.

Чл.25. (1) Допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическия персонал през учебната година се изплаща въз основа на Раздел IV „Условия и ред за определяне на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическия персонал" от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда.

(2) Допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на непедагогическия персонал през учебната година се изплаща съгл. чл. 6 (1) т.3.4.2 от настоящите ВПОРЗ.

Чл. 26. Допълнително трудово възнаграждение (награда), по решение на Директора, може да се изплаща за завоювани призови места на учениците на национални и международни олимпиади, състезания, конкурси и др.

Чл. 27. В зависимост от годишните финансови резултати на училището, след съгласуване с главния счетоводител на училището и по решение на директора, работниците и служителите се стимулират за постигнати годишни резултати.

(1) При стимулирането за годишни резултати се извършва разпределение на средствата между членовете на колектива за времето, през което се дължи трудово възнаграждение при условията на чл. 23 от настоящите Правила и следните критерии:

- 20 % за всички педагогически и непедагогически специалисти, работници и служители;

- 20 % съобразно броя на действително отработените дни за съответната календарна година;

- 60 % личен принос към имиджа и резултатите на училището (пълняемост и посещаемост на паралелките; обратна връзка от ученици и родители; резултати на

учениците – академични и/или от олимпиади, състезания и конкурси; включване в ангажименти извън длъжностната характеристика; облагородяване на учебното пространство; включване в инициативи и публични прояви и др.)

(2) Възможностите за годишно стимулиране на работниците и служителите се изчисляват от главния счетоводител, а конкретните размери се определят от директора на училището след съгласуване с председателите на синдикалните организации.

(3) При реализирани икономии в края на финансовата година, същите могат да се разпределят между членове на колектива и като парични и предметни награди. Определят се със заповед на директора по изготвени от него критерии за изпълнение на служебните задължения. Размерът им не може да надхвърля размера на индивидуалната основна месечна работна заплата.

Чл. 28. На лица с наложено дисциплинарно наказание по чл. 188 от КТ допълнителни трудови възнаграждения по чл. 23, чл. 25 и чл. 26 не се определят до изтичане срока на наказанието.

Д/ РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл. 29. Формираните съгласно ВПОРЗ, месечни работни заплати, както и полагащите се съгласно закон, индивидуалния трудов договор, КТД и/или тези правила допълнителни трудови възнаграждения, се изплащат месечно или по желание на две части както следва: Аванс – до 28-то число от текущия месец.

Заплата – до 15-то число от следващия месец.

Чл. 30. (1). Месечните индивидуални работни заплати, както и полагащите се допълнителни трудови възнаграждения се изплащат на учителя/служителя или работника чрез превод по банковата/картовата му сметка.

(2) При постъпване на работа всеки учител/служител или работник е длъжен да представи номера на банковата/картовата си сметка.

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

Чл. 31. (1) Служител ТРЗ изготвя необходимата предварителна информация, за конкретния месец за направата на ведомостта за работни заплати.

(2) Главен счетоводител и директор осъществяват предварителен контрол като проверяват изготвената информация в съответствие с нормативните документи, постъпили болнични листове, молби за отпуск, заповеди за извънреден труд, лекторски часове и други промени през текущия месец. За извършения предварителен контрол издават констативен протокол.

(3) Главният счетоводител подписва ведомостта и рекапитулациите и ги поднася за подпис на директора.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. (1) Настоящите вътрешни правила за организация на работната заплата са разработени на основание Кодекса на труда и чл. 22 от Наредбата за структура и организация на ПМС № 243 от 13.11.2025 г. за определяне размера на минималната работна заплата за страната, Наредбата за договаряне на работната заплата, Закона за счетоводството и Колективен трудов договор, действащ на отраслово ниво № Д01-298 /22.12.2025 год. и Анекс към КТД № Д01-7 /20.01.2026 г.

§ 2. Настоящите вътрешните правила за организацията на работната заплата са съгласувани със синдикатите, приети на Общо събрание на колектива и влизат в сила от ***01.01.2026 г.***

§ 3. Изменения и допълнения на правилата се правят по реда на приемането им с подписване на допълнително споразумение (анекс) и важат до промяна на нормативни документи.

СЪГЛАСУВАЛИ:

Председател на СО на СБУ:

/Анна Банкова/

Председател на СС
на Синдикат „Образование”:

/Николай Вълковски/